

**ДИРЕКТИВА 2014/67/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА
от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива
96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на
предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) №
1024/2012 относно административно сътрудничество посредством
Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“)**

Обн. L ОВ. бр.159 от 28 Май 2014г.
(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 53, параграф 1, и член 62 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет 1,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите 2,

в съответствие с обикновената законодателна процедура 3,

като имат предвид, че:

(1) Свободното движение на работници, свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги са основни принципи на вътрешния пазар в Съюза, залегнали в Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Прилагането на тези принципи е доразвито от Съюза с цел гарантиране на равни условия за предприятията и зачитане на правата на работниците.

(2) Свободното предоставяне на услуги включва правото на предприятията да предоставят услуги в друга държава членка, като за целта те могат да командирова временно свои собствени работници за предоставяне на тези услуги там. За целите на командироването на работници е необходимо да се прави разграничение между тази свобода и свободното движение на работници, което дава на всеки гражданин правото да се придвижва свободно в друга държава членка, за да работи и пребивава там за тази цел, и го защитава срещу дискриминация по отношение на заетостта, възнаграждението и другите условия на труд и заетост в сравнение с гражданите на въпросната държава членка.

(3) По отношение на работниците, командирова временно за извършването на работа с цел предоставяне на услуги в друга държава членка, различна от тази, в която

те обичайно работят, в Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета 4 е установен основен набор от ясно определени ред и условия на заетост, които доставчикът на услуги в държавата членка, в която се извършва командироването, трябва да спазва, за да се осигури минимална защита на съответните командировани работници.

(4) Всички въведени с настоящата директива мерки следва да бъдат обосновани и пропорционални, така че да не се създават административни тежести или да не се ограничава потенциалът на предприятията, по-специално на малките и средните предприятия (МСП), за създаване на нови работни места, като същевременно се защитават командированите работници.

(5) За да се осигури спазване на Директива 96/71/ЕО, без да се добавя излишна административна тежест за доставчиците на услуги, от съществено значение е фактическите елементи, посочени в разпоредбите за идентифицирането на действително командироване и за предотвратяването на злоупотреби и заобикаляне на правилата в настоящата директива, да се считат за примерни и неизчерпателни. По-специално не следва да съществува изискване да е спазен всеки елемент във всеки случай на командироване.

(6) Независимо от факта, че преценката на примерните фактически елементи следва да се адаптира за всеки конкретен случай и да се отчетат особеностите на положението, ситуации с еднакви фактически елементи не следва да водят до различно правно възприемане или преценка от страна на компетентните органи в различните държави членки.

(7) С цел предотвратяване, избягване и борба със злоупотребата и заобикалянето на приложимите правила от страна на предприятията, които се възползват неправилно или с измамна цел от свободното предоставяне на услуги, предвидено в ДФЕС, и/или от прилагането на Директива 96/71/ЕО, изпълнението и наблюдението на понятието „командироване“ следва да бъдат подобрени, както и да бъдат въведени на равнището на Съюза по-уеднаквени елементи, които да улесняват едно общо тълкуване.

(8) Във връзка с това съставните фактически елементи, с които се окачествява временният характер, присъщ на понятието „командироване“, и условието, че работодателят действително е установен в държавата членка, от която се извършва командироването, трябва да бъдат разгледани от компетентния орган на приемащата държава членка и, когато е необходимо, в тясно сътрудничество с държавата членка по установяване.

(9) Компетентните органи следва да вземат предвид разликите в покупателната способност на валутите, когато разглеждат размера на оборота, осъществяван от дадено предприятие в държавата членка по установяване за целите на определянето дали предприятието действително извършва съществени дейности, различни от чисто вътрешно управленски и/или административни дейности.

(10) Посочените в настоящата директива елементи, свързани с изпълнението и

наблюдението на командироването, могат да подпомогнат компетентните органи за идентифициране на работници, невярно декларирани като „самостоятелно заети лица“. Съгласно Директива 96/71/ЕО съответното определение за работник е това, което се прилага в правото на държавата членка, на чиято територия е командирован работникът. Допълнителното изясняване и подобреното наблюдение на командироването от страна на съответните компетентни органи биха подобрили правната сигурност и биха предоставили полезен инструмент, спомагащ за ефективна борба с фалшивия статут на самостоятелно заето лице и за гарантиране, че командированите работници не се декларират невярно като „самостоятелно заети лица“, като по този начин се спомогне за предотвратяването, избягването и борбата със заобикалянето на приложимите правила.

(11) Когато не е налице действително командироване и възникне стълкновение на закони следва с необходимото внимание да се вземат предвид разпоредбите на Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета 5 („Рим I“) или Римската конвенция 6, които целят гарантиране, че работниците и служителите няма да бъдат лишени от защитата, която им се полага съгласно разпоредби, от които не може да се направи дерогация по силата на споразумение или от които може да се направи дерогация единствено в тяхна полза. Държавите членки следва да гарантират, че съществуват разпоредби, които защитават по подходящ начин работниците, които не са действително командировани.

(12) Липсата на сертификата относно приложимото законодателство за социална сигурност, посочено в Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета 7, може да бъде показател, че ситуацията не следва да се определя като случай на временно командироване в държава членка, различна от държавата, в която въпросният работник обичайно работи в рамките на предоставянето на услуги.

(13) Както и при Директива 96/71/ЕО, настоящата директива не засяга прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета 8.

(14) Зачитането на многообразието от национални системи на колективните трудови правоотношения, както и на автономността на социалните партньори, е признато изрично в ДФЕС.

(15) В много държави членки социалните партньори имат важна роля в контекста на командироването на работници с цел предоставяне на услуги, тъй като в съответствие с националното право и/или практика те могат да определят различните равнища, алтернативно или успоредно, на приложимите минимални ставки на заплащане. Социалните партньори следва да осведомяват и информират относно тези ставки.

(16) Адекватното и ефективно прилагане и осигуряване на изпълнението са ключови елементи при защитата на правата на командированите работници и гарантирането на равнопоставени условия за доставчиците на услуги, докато недоброто осигуряване на изпълнението подкопава ефективността на правилата на Съюза, приложими в тази област. Тясното сътрудничество между Комисията и държавите

членки и, където е уместно, регионалните и местните органи следователно е от съществено значение, без да се пренебрегва важната роля на инспекциите по труда и социалните партньори в това отношение. Взаимното доверие, духът на сътрудничество, постоянният диалог и взаимното разбирателство са от съществено значение в това отношение.

(17) Ефективните процедури за наблюдение в държавите членки са от съществено значение за прилагането на Директива 96/71/ЕО и настоящата директива и поради това следва да бъдат установени в целия Съюз.

(18) Трудностите при достъпа до информацията относно реда и условията на заетост са много често причината, поради която действащите правила не се прилагат от доставчиците на услуги. Във връзка с това държавите членки следва да гарантират, че тази информация е общодостъпна и безплатна и че се предоставя ефективен достъп до нея не само за доставчиците на услуги от други държави членки, но и за съответните командировани работници.

(19) Когато редът и условията на заетост са определени в колективни трудови договори, които са обявени за общоприложими, държавите членки, като зачитат независимостта на социалните партньори, следва да гарантират, че тези колективни договори са обществено достойни по достъпен и прозрачен начин.

(20) С цел подобряване на достъпността на информацията, в държавите членки следва да бъдат установени единни източници на информация. Всяка държава членка следва да осигури единен официален национален уебсайт в съответствие със стандартите за достъпност на уебсайтовете и други подходящи средства за комуникация. Единният официален национален уебсайт следва най-малкото да е под формата на уебсайт портал и следва да служи като входна врата или основна входяща точка, и следва да предоставя по ясен и точен начин връзки към подходящи източници на информацията както и кратки сведения относно съдържанието на уебсайта и посочените в него връзки. Тези уебсайтове следва да включват по-специално всякакви уебсайтове, създадени по силата на законодателството на Съюза с оглед насърчаване на предприемачеството и/или развитието на предоставянето на трансгранични услуги. Приемачите държави членки следва да предоставят информация относно предвидените в националното им право срокове, за които доставчиците на услуги трябва да запазят документацията след срока на командироването.

(21) Командированите работници следва да имат право да получават от приемащата държава членка обща информация относно националното право и/или практика, приложими за тях.

(22) Административното сътрудничество и взаимопомощта между държавите членки следва да са в съответствие с правилата за защита на личните данни, предвидени в Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета 9, както и с националната уредба относно защитата на данни, приети с оглед прилагане на правото на Съюза. По отношение на административното сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар (ИСВП) следва също така да се спазва Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета 10 и Регламент (ЕС)

№ 1024/2012 на Европейския парламент и на Съвета 11.

(23) За да се осигури правилното прилагане и с цел наблюдение на спазването на съществените правила относно реда и условията на заетост, които трябва да бъдат спазвани по отношение на командированите работници, държавите членки следва да прилагат само някои административни изисквания и мерки за контрол към предприятията, които командирова работници в рамките на предоставянето на услуги. Съгласно съдебната практика на Съда на Европейския съюз такива изисквания и мерки могат да бъдат обосновани с причини от висш обществен интерес, сред които ефективна защита на правата на работниците, при условие че тези изисквания и мерки са подходящи за постигането на поставената цел и не надхвърлят необходимото за нейното постигане. Тези изисквания и мерки могат да бъдат налагани единствено при условие че компетентните органи не могат да изпълняват ефективно задачите си по надзор без исканата информация и/или по-малко ограничителни мерки не биха гарантирали постигането на целите на преценените за необходими национални мерки за контрол.

(24) Доставчик на услуги следва да гарантира, че самоличността на командированния работник, която фигурира в декларацията, направена от доставчика на услуги с цел осъществяване на фактически контрол на работното място, може да бъде проверявана от компетентните органи през времетраенето на командироването.

(25) Доставчик на услуги, установен в друга държава членка, следва без ненужно забавяне да информира компетентните органи в приемащата държава членка за всякакви значими промени в информацията, която се съдържа в декларацията, направена от доставчика на услуги с цел осъществяване на фактически контрол на работното място.

(26) Задължението за съобщаване на Комисията на административните изисквания и контролни мерки не следва да представлява предварителна процедура за разрешение.

(27) С оглед на по-доброто и по-уеднаквено прилагане на Директива 96/71/ЕО, както и осигуряването на нейното изпълнение на практика, и за да се намалят, доколкото е възможно, различията в равнището на прилагане и изпълнение в Съюза, държавите членки следва да осигурят извършването на ефективни и целесъобразни инспекции на своята територия, като по този начин допринасят, наред с другото, за борбата с недекларирания труд в контекста на командироването и като също така вземат под внимание други правни инициативи за по-добро справяне с този въпрос.

(28) Когато е приложимо, в съответствие с тяхното национално право и/или практика след инспекцията или контрола държавите членки следва да предоставят на инспектираното предприятие документ, който съдържа всякаква релевантна информация.

(29) Държавите членки следва да гарантират, че е на разположение достатъчно персонал с уменията и квалификациите, необходими за ефективно извършване на проверките и за отговаряне без ненужно забавяне на исканията за информация от

страна на приемащата държава членка или държавата членка по установяване, както се предвижда в настоящата директива.

(30) Инспекциите по труда, социалните партньори и други структури за наблюдение са от първостепенно значение в това отношение и следва да запазят своята решаваща роля.

(31) За да може да се осигури гъвкавост при това многообразие от пазари на труда и системи на колективни трудови правоотношения, социалните партньори и/или други участници и/или структури могат да извършват наблюдение на определени условия на заетост на командированите работници, при условие че те предлагат на засегнатите лица равностойно равнище на защита и извършват наблюдението в условия на недискриминация и обективност.

(32) Инспекционните органи и други съответни структури за наблюдение и изпълнение на държавите членки следва да се възползват от предвидените в съответното право сътрудничество и обмен на информация, за да проверяват дали са били спазени правилата, приложими по отношение на командированите работници.

(33) Държавите членки се насърчават по-специално да въведат по-интегриран подход по отношение на инспекциите на труда. Също така следва да бъде разгледана необходимостта от разработване на общи стандарти с цел установяване на съпоставими методи, практики и минимални стандарти на равнището на Съюза. Разработването на общи стандарти обаче не следва да води до възпрепятстване на държавите членки в техните усилия за ефективна борба с недеklarирания труд.

(34) С оглед улесняване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО и осигуряване на по-ефективното ѝ прилагане следва да съществуват ефективни механизми за обжалване, посредством които командированите работници да могат да подават жалби или да започват производства, било то пряко или, с тяхно одобрение, чрез съответните определени трети страни като например синдикални организации или други сдружения, както и общи институции на социалните партньори. Това следва да не засяга националните процесуални правила относно представителството и защитата пред съдилищата и компетентността и другите права на синдикалните организации или на други представители на работниците съгласно националното право и/или практика.

(35) За да се гарантира, че даден командирован работник получава точното заплащане и при условие че специфичните добавки, свързани с командироването, могат да се смятат за част от минималните ставки на заплащане, тези добавки следва да се приспадат от възнаграждението единствено ако това е предвидено от националното право, колективните трудови договори и/или практиката в приемащата държава членка.

(36) При веригите от подизпълнители е особено важно да се гарантира на практика спазването на приложимите в областта на командироването правила и във връзка с това да се осигури ефективна защита на правата на работниците, като това трябва да се гарантира чрез подходящи мерки в съответствие с националното право и/или националната практика и в съответствие с правото на Съюза. Тези мерки могат да включват въвеждане на доброволен принцип, след консултации със съответните

социални партньори, на механизъм за подвеждане под отговорност на прекия подизпълнител, в допълнение към отговорността на работодателя или вместо нея, във връзка с всякакви неизплатени нетни възнаграждения, съответстващи на минималните ставки на заплащане и/или дължими вноски към общи фондове или институции на социалните партньори, регламентирани в закон или колективни споразумения, доколкото те са уредени в член 3, параграф 1 от Директива 96/71/ЕО. Държавите членки обаче си запазват правото да предвиждат по-строги правила за отговорността в рамките на националното си право или да приемат допълнителни правила в националното си право, като спазват принципите на недискриминация и пропорционалност.

(37) Държавите членки, които са въвели мерки за осигуряване на съответствие с приложимите правила при веригите от подизпълнители, следва да имат възможност да предвидят разпоредби, съгласно които при определени обстоятелства на (под)изпълнителя следва да не се търси отговорност или отговорността да е ограничена, когато задълженията за дължима грижа са били поети от този (под)изпълнител. Тези мерки следва да бъдат определени в националното право, като се отчитат специфичните за съответната държава членка обстоятелства, и те могат да включват мерки, предприемани от изпълнителя по отношение на документацията за съответствие с административните изисквания и мерките за контрол, така че да се осигури ефективно наблюдение на съответствието с приложимите правила относно командироването на работници.

(38) Повод за безпокойство е, че все още съществуват многобройни трудности за държавите членки при събирането на вземанията във връзка с трансгранични административни санкции и/или глоби във връзка с това въпросът за взаимното признаване на административните санкции и/или глоби трябва да бъде решен.

(39) Различията между системите на държавите членки по отношение на средствата за изпълнение на наложените административни санкции и/или глоби при трансгранични случаи са в ущърб на доброто функциониране на вътрешния пазар и има риск да затруднят в голяма степен, ако не и да направят невъзможно гарантирането на еднакво равнище на защита за командированите работници навсякъде в Съюза.

(40) Ефективното изпълнение на съществените правила, с които се урежда командироването на работници с цел предоставяне на услуги, следва да бъде гарантирано чрез специфични действия, насочени към трансграничното изпълнение на наложените финансови административни санкции и/или глоби. Поради това сближаването на законодателствата на държавите членки в тази област е основно предварително условие за осигуряването на по-високо, по-равностойно и съпоставимо равнище на защита, необходимо за доброто функциониране на вътрешния пазар.

(41) Приемането на общи правила за предоставяне на взаимопомощ и подкрепа при мерките за изпълнение и за свързаните с това разходи, както и приемането на единни изисквания за нотифицирането на решенията относно наложени административни санкции и/или глоби за неспазване на Директива 96/71/ЕО и на настоящата директива, следва да решат редица практически проблеми, свързани с трансграничното изпълнение, и да гарантират по-добра комуникация и по-добро изпълнение на такива решения, идващи от друга държава членка.

(42) Ако се окаже, че доставчикът на услуги в действителност не е установен в държавата членка по установяване или че адресът или данните на дружеството са неверни, компетентните органи не следва да прекратят процедурата на формални основания, а да разследват допълнително въпроса с цел установяване на идентичността на физическото или юридическото лице, което отговаря за командироването.

(43) Признаването на решенията за налагане на административни санкции и/или глоби и исканията за събиране на вземанията за такива санкции и/или глоби следва да се основават на принципа на взаимно доверие. За тази цел основанията за непризнаване или отказ за събиране на административна санкция и/или глоба следва да бъдат ограничени до необходимия минимум.

(44) Въпреки създаването на в по-голяма степен уеднаквени правила по отношение на трансграничното изпълнение на административни санкции и/или глоби и необходимостта от по-обща критерии за по-ефективни процедури за проследяване, в случай че тези санкции и/или глоби не бъдат платени, те не следва да засягат компетентността на държавите членки да определят свои системи на санкции, наказателни мерки и глоби или мерки за събиране на вземанията, предвидени в тяхното национално право. Следователно инструментът, с който се дава възможност за изпълнение на тези санкции и/или глоби, може — ако е уместно и като се вземат предвид националното право и/или практика в държавата членка, към която е отправено искането — да бъде допълнен, придружен или заменен с изпълнително основание, позволяващо неговото прилагане или изпълнение в тази държава членка.

(45) Уеднаквените в по-голяма степен правила не следва да водят до изменение или промяна на задължението да се зачитат основните права и свободи на ответниците, както и основните правни принципи, които се прилагат за тях, залегнали в член 6 от Договора за Европейския съюз (ДЕС), като правото на изслушване и правото на ефективна правна защита, правото на справедлив съдебен процес, или принципа „ne bis in idem“.

(46) С настоящата директива не се цели създаването на хармонизирани правила за съдебно сътрудничество, компетентност, признаване и изпълнение на решения по граждански и търговски въпроси, нито се засягат въпросите за приложимото право.

(47) Държавите членки следва да вземат необходимите мерки в случай на неспазване на задълженията, установени в настоящата директива, включително административни и съдебни производства, и да предвидят ефективни, възпиращи и пропорционални санкции за всякакви нарушения на задълженията по силата на настоящата директива.

(48) В настоящата директива се зачитат основните права и се спазват принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално защита на личните данни (член 8), свобода при избор на професия и право на труд (член 15), свобода на стопанската инициатива (член 16), право на колективни преговори и действия (член 28), справедливи и равни условия на труд (член

31), право на ефективни правни средства за защита и на справедлив съдебен процес (член 47), презумпция за невинност и право на защита (член 48) и право на всеки да не бъде съден два пъти за едно и също престъпление („ne bis in idem“) (член 50), като директивата трябва да бъде изпълнявана в съответствие с посочените права и принципи.

(49) За целите на по-доброто и в по-голяма степен уеднаквено прилагане на Директива 96/71/ЕО е целесъобразно да се предвиди електронна система за обмен на информация, с която да се улеснява административното сътрудничество, и компетентните органи следва да използват ИСВП във възможно най-голяма степен. Това обаче не следва да изключва прилагането на съществуващи и бъдещи двустранни спогодби или споразумения относно административното сътрудничество и взаимопомощ.

(50) Доколкото целта на настоящата директива, а именно — да се установи обща рамка на набор от подходящи разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и в по-голяма степен уеднаквено въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки и следователно поради обхвата и последиците от действията може да бъде постигната по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от ДЕС. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, в настоящата директива не се предвижда повече от необходимото за постигане на посочената цел.

(51) Европейският надзорен орган по защита на данните беше консултиран в съответствие с член 28, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 45/2001 и даде становище на 19 юли 2012 г. 12,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

1. С настоящата директива се установява основна обща рамка на набор от целесъобразни разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и в по-голяма степен уеднаквено въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО, включително мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакъв вид нарушения и заобикаляне на приложимите правила, и без да се засяга обхватът на Директива 96/71/ЕО.

С настоящата директива се цели да се гарантира спазване на подходящо

равнище на защита на правата на работниците, командировани с цел трансгранично предоставяне на услуги, и по-конкретно спазването на реда и условията на заетост, които се прилагат в държавата членка на предоставяне на услугата в съответствие с член 3 от Директива 96/71/ЕО, като същевременно се улеснява упражняването на свободното предоставяне на услуги за доставчиците на услуги и се насърчава лоялната конкуренция между доставчиците на услуги и с това се подкрепя функционирането на вътрешния пазар.

2. Настоящата директива не засяга по какъвто и да било начин упражняването на основни права, признати от държавите членки и на равнището на Съюза, включително правото или свободата да се стачкува или да се предприемат други действия, обхванати от специфичните системи на колективни трудови правоотношения в държавите членки в съответствие с националното право и/или практика. Също така тя не засяга правото да се договарят, сключват и изпълняват колективни трудови договори и да се предприемат колективни действия в съответствие с националното право и/или практика.

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „компетентен орган“ означава орган или структура, като това може да включва посочените в член 4 от Директива 96/71/ЕО бюро(а) за връзка, определен от държава членка и натоварен с изпълнението на функции, предвидени в Директива 96/71/ЕО и в настоящата директива;

б) „запитващ орган“ означава компетентният орган на държава членка, който подава искане за съдействие, информация, нотифициране или събиране на вземанията във връзка със санкция и/или глоба, както е посочено в глава VI;

в) „орган, към който е отправено искането“ означава компетентният орган на държава членка, към който е отправено искане за съдействие, информация, нотифициране или събиране на вземанията във връзка със санкция и/или глоба, както е посочено в глава VI;

Член 3

Компетентни органи и бюра за връзка

За целите на настоящата директива държавите членки, в съответствие с националното право и/или практики, определят един или повече компетентни органи, които могат да включват бюрото (бюрата) за връзка, посочени в член 4 от Директива 96/71/ЕО. При определянето на своите компетентни органи държавите членки надлежно отчитат необходимостта от осигуряване на защита на данните по отношение на обменяната информация и на законните права на физическите и юридическите лица,

които могат да бъдат засегнати. Държавите членки в крайна сметка са отговорни за осигуряване защитата на данните и законните права на засегнатите лица и създават необходимите за тази цел механизми.

Държавите членки съобщават на Комисията и на останалите държави членки данните за връзка с компетентните органи. Комисията публикува и редовно актуализира списъка на компетентните органи и на бюрата за връзка.

Останалите държави членки и институциите на Съюза уважават избора на компетентни органи, направен от всяка държава членка.

Член 4

Определяне на действително командироване и предотвратяване на нарушения и заобикаляне на закона

1. За целите на въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на Директива 96/71/ЕО компетентните органи правят цялостна оценка на всички фактически елементи, които се считат за необходими, включително по-специално тези, които са посочени в параграфи 2 и 3 от настоящия член. Тези елементи имат за цел да подпомагат компетентните органи при извършването на проверки и контрол и в случаите, когато имат основания да считат, че даден работник не може да се определи като командирован работник по силата на Директива 96/71/ЕО. Тези елементи са показателни фактори при цялостната оценка и следователно не се разглеждат поотделно.

2. За определяне на това, дали едно предприятие действително извършва съществени дейности, различни от чисто вътрешноуправленски и/или административни дейности, компетентните органи, като вземат предвид по-дълъг период от време, извършват цялостна оценка на всички фактически елементи, които оценяват дейностите, извършвани от дадено предприятие в държавата членка на установяване и, когато е необходимо, в приемащата държава членка. Тези елементи могат да включват по-специално:

а) мястото, където предприятието е регистрирало своето седалище или администрация, използва помещения за своята дейност, плаща данъци и вноски за социална сигурност и, когато е приложимо в съответствие с националното право, притежава разрешение за професионална дейност или е регистрирано към търговските палати или браншовите организации;

б) мястото, където са наети на работа командированите работници и от което са командировани;

в) правото, което се прилага към договорите, сключени между предприятието и неговите работници, от една страна, и между предприятието и неговите клиенти, от друга страна;

г) мястото, където предприятието извършва значителна част от своята стопанска дейност и където работи неговият административен персонал;

д) броя на изпълнени договори и/или размера на оборота, осъществен в държавата членка по установяване, като се взема предвид специфичното положение на, наред с другото, новосъздадените предприятия и МСП.

3. За да се прецени дали един командирован работник временно извършва своята работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи, се разглеждат всички фактически елементи, които характеризират тази работа, и положението на работника. Тези елементи могат да включват по-специално:

а) работата се извършва за ограничен период от време в друга държава членка;

б) началната дата на командироването;

в) командироването се извършва в държава членка, различна от тази, в която или от която командированият работник обичайно извършва своята работа съгласно Регламент (ЕО) № 593/2008 (Рим I) и/или Римската конвенция;

г) командированият работник се връща или се очаква да се върне на работа в държавата членка, от която е командирован, след приключването на работата или предоставянето на услугите, за които е бил командирован;

д) естеството на дейностите;

е) пътуването, пансиона или настаняването е осигурено или разходите за тях се възстановяват от работодателя, който командирова работника, и ако това е така, по какъв ред се осъществява това или методът за възстановяване на разходите;

ж) всички предходни периоди, през които длъжността е била заемана от същия или от друг (командирован) работник.

4. Обстоятелството, че дадена ситуация не отговаря на един или повече от фактическите елементи, предвидени в параграфи 2 и 3, не означава автоматично, че тя не представлява командироване. Оценката на тези елементи се адаптира за всеки конкретен случай и в нея се отчитат особеностите на ситуацията.

5. Посочените в настоящия член елементи, използвани от страна на компетентните органи за цялостната оценка на положението като действително командироване, могат също да се разглеждат с цел определяне дали дадено лице попада в обхвата на приложимото определение за работник в съответствие с член 2, параграф 2 от Директива 96/71/ЕО. Държавите членки следва, наред с другото, да се ръководят от фактите, свързани с извършването на работа, подчинеността и възнаграждението на работника, независимо от начина, по който правоотношението се

определя в каквото и да било споразумение, договорно или друго, което би могло да е сключено между страните.

ГЛАВА II

ДОСТЪП ДО ИНФОРМАЦИЯ

Член 5

Подобрен достъп до информация

1. Държавите членки вземат подходящи мерки, за да гарантират, че информацията относно посочените в член 3 от Директива 96/71/ЕО ред и условия на заетост, които доставчиците на услуги трябва да прилагат и спазват, е безплатно обществено достояние, по ясен, прозрачен, пълен и леснодостъпен начин, от разстояние и по електронен път, във формат и в съответствие със стандартите за достъпност на уебсайтовете, които гарантират достъпа за лица с увреждания, както и да гарантират, че бюрата за връзка или други компетентни национални структури, посочени в член 4 от Директива 96/71/ЕО, са в състояние да изпълняват ефективно своите задачи.

2. С оглед извършването на допълнителни подобрения по отношение на достъпа до информация държавите членки:

а) посочват ясно, подробно, разбираемо и в достъпен формат на единен официален национален уебсайт и чрез други подходящи средства кои ред и условия на заетост и/или коя част от тяхното национално и/или регионално право трябва да се прилага за работници, командировани на тяхна територия;

б) вземат необходимите мерки, за да направят обществено достояние на единния официален национален уебсайт и чрез други подходящи средства информацията за това кои колективни трудови договори са приложими и за кого са приложими и кои ред и условия на заетост трябва да се прилагат от доставчиците на услуги от други държави членки в съответствие с Директива 96/71/ЕО, включително, при възможност, връзки към съществуващи уебсайтове и други звена за контакт, и по-специално съответните социални партньори;

в) предоставят тази информация на работниците и доставчиците на услуги безплатно на официалния език или езици на приемащата държава членка и на най-подходящите езици, отчитайки търсенето на пазара на труда, като изборът на езици остава за приемащата държава членка. Тази информация се предоставя, ако е възможно, под формата на обобщена брошура, в която се посочват основните приложими условия на труд, включително описание на процедурите за внасяне на оплакване, а при поискване — и във формат, достъпен за лица с увреждания; осигурява се лесен и безплатен достъп до допълнителна подробна информация относно трудовите и социалните условия, приложими по отношение на командированите работници, включително здравословните и безопасни условия на труд;

г) подобряват достъпността и яснотата на подходящата информация, по-специално на информацията, предоставена на единния официален национален уебсайт, посочен в буква а);

д) посочват лице за контакт в бюрото за връзка, което е натоварено с обработката на искания за информация;

е) поддържат актуална информацията, предвидена във фиша за съответната държава.

3. Комисията продължава да оказва подкрепа на държавите членки в областта на достъпа до информация.

4. Когато в съответствие с националното право, традиции и практика, включително зачитане на автономията на социалните партньори, редът и условията на заетост, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО, са определени в колективни трудови договори в съответствие с член 3, параграфи 1 и 8 от посочената директива, държавите членки гарантират, че редът и условията се предоставят по достъпен и прозрачен начин на доставчиците на услуги от други държави членки и на командированите работници и се стремят да включат социалните партньори в това отношение. Съответната информация следва да включва по-специално различните минимални ставки на заплащане и техните съставни елементи, метода, използван за изчисляване на дължимото възнаграждение, и където е приложимо, квалификационните критерии за класифициране в различните категории на заплащане.

5. Държавите членки посочват структурите и органите, към които работниците и предприятията могат да се обърнат за общи сведения относно приложимото национално право и практика по отношение на техните права и задължения на тяхна територия.

ГЛАВА III

АДМИНИСТРАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Член 6

Взаимопомощ — общи принципи

1. Държавите членки работят в тясно сътрудничество и си оказват взаимопомощ без излишно забавяне с цел подобряване на въвеждането, прилагането и осигуряването на изпълнението на практика на настоящата директива и Директива 96/71/ЕО.

2. Сътрудничеството на държавите членки по-специално се състои в отговаряне на обосновани искания за информация от компетентните органи и в извършване на проверки, инспекции и разследвания във връзка със случаите на командироване, посочени в член 1, параграф 3 от Директива 96/71/ЕО, включително разследване на

всяко неизпълнение или нарушение на приложимите правила относно командироването на работници. Исканията за информация включват информацията относно евентуално събиране на вземанията във връзка с административна санкция и/или глоба или за съобщаване на решение, с което се налага такава санкция и/или глоба, както е посочено в глава VI.

3. Сътрудничеството между държавите членки може да включва също изпращането и връчването на документи.

4. За да могат да отговорят на искане за съдействие от компетентните органи на друга държава членка, държавите членки гарантират, че доставчиците, установени на тяхна територия, предоставят на компетентните им органи цялата информация, необходима за наблюдението на техните дейности, в съответствие с националните закони. Държавите членки вземат подходящи мерки в случай на непредоставяне на такава информация.

5. В случай на трудности при отговора на искане за информация или при извършването на проверки, инспекции или разследвания, съответната държава членка информира незабавно запитващата държава членка с оглед намирането на решение.

В случай на продължаващи проблеми при обмена на информация или постоянен отказ за предоставяне на информация Комисията, след като е била информирана за това, когато е целесъобразно посредством ИСВП, взема съответните мерки.

6. Държавите членки предоставят информацията, поискана от други държави членки или от Комисията, по електронен път в рамките на следните срокове:

а) в спешни случаи, които налагат консултиране на регистри, например относно потвърждаване на регистрацията по ДДС с цел проверка на установяване на предприятие в друга държава членка, възможно най-скоро и в рамките на максимум два работни дни, считано от получаването на искането.

Причината за спешността се посочва ясно в искането, включително някои подробности, които да удостоверяват тази спешност.

б) за всички други искания за информация, до максимум 25 работни дни от получаване на искането, освен ако държавите членки се споразумеят за по-кратък срок.

7. Държавите членки гарантират, че регистрите, в които са вписани доставчиците на услуги и в които могат да правят справки компетентните органи на тяхна територия, са достъпни за справки при същите условия от страна на равностойните компетентни органи на останалите държави членки за целите на изпълнението на настоящата директива и на Директива 96/71/ЕО, доколкото тези регистри са изброени от държавите членки в ИСВП.

8. Държавите членки гарантират, че информацията, обменена от органите, посочени в член 2, буква а) или изпратена до тях, се използва единствено във връзка с

въпроса(ите), за който (които) е била поискана.

9. Взаимното административно сътрудничество и помощ се оказват безплатно.

10. Искането за информация не пречи на компетентните органи да предприемат мерки в съответствие с приложимото национално право и право на Съюза с цел разследване и предотвратяване на предполагаеми нарушения на Директива 96/71/ЕО или на настоящата директива.

Член 7

Роля на държавите членки в рамките на административното сътрудничество

1. В съответствие с принципите, установени в членове 4 и 5 от Директива 96/71/ЕО, по време на срока на командироване на работници в друга държава членка, проверяването на реда и условията на заетост, които трябва да се спазват в съответствие с Директива 96/71/ЕО, е отговорност на органите на приемащата държава членка в сътрудничество, при необходимост, с тези на държавата членка по установяване.

2. Държавата членка по установяване на доставчика на услуги продължава да осъществява наблюдение и контрол и да взема необходимите мерки за надзор или за осигуряване на изпълнението в съответствие с националното си право, практика и административни процедури по отношение на работниците, командировани в друга държава членка.

3. Държавата членка по установяване на доставчика на услуги подпомага държавата членка, в която се осъществява командироването, да осигури изпълнението на условията, които се прилагат съгласно Директива 96/71/ЕО и настоящата директива. Тази отговорност по никакъв начин не намалява възможностите на държавата членка, в която се извършва командироването, да наблюдава, контролира или да взема всякакви необходими мерки за надзор или за осигуряване на изпълнението в съответствие с настоящата директива и Директива 96/71/ЕО.

4. Когато са налице факти, които посочват евентуални нередности, дадена държава членка без излишно забавяне съобщава, по собствена инициатива, на заинтересованата държава членка цялата информация от значение.

5. По повод на всяко предоставяне на услуги или във връзка с всеки доставчик на услуги компетентните органи на приемащата държава членка могат също да се обърнат към компетентните органи на държавата членка по установяване с искане за предоставяне на информация относно законността на установяването на доставчика на услуги, неговото добро професионално поведение и липсата на всякакви нарушения на приложимите правила. Компетентните органи на държавата членка по установяване предоставят тази информация в съответствие с член 6.

6. Задълженията, предвидени в настоящия член, не пораждаат задължение за държавата членка по установяване да извършва фактически проверки и контрол на територията на приемащата държава членка, в която се предоставя услугата. Такива проверки и контрол могат да се извършват от органите на приемащата държава членка по тяхна инициатива или по искане на компетентните органи на държавата членка по установяване в съответствие с член 10 и при спазване на правомощията за надзор, предвидени в националното право, практика и административни процедури на приемащата държава членка, както и в съответствие с правото на Съюза.

Член 8

Съпътстващи мерки

1. Държавите членки, със съдействието на Комисията, предприемат съпътстващи мерки, за да развият, улеснят и насърчат обмена между длъжностните лица, натоварени с изпълнението на административното сътрудничество и взаимопомощ, както и с наблюдението на спазването на приложимите правила и с осигуряването на тяхното изпълнение. Държавите членки могат също така да приемат съпътстващи мерки в подкрепа на организациите, които предоставят информация на командированите работници.

2. Комисията преценява необходимостта от финансова подкрепа за допълнително подобряване на административното сътрудничество и повишаване на взаимното доверие чрез проекти, включително насърчаване на обмена между съответните длъжностни лица и обучение, както и за разработване, предоставяне и насърчаване на инициативи, свързани с най-добрите практики, включително на социалните партньори на равнището на Съюза, като например разработване и актуализиране на бази данни или съвместни уебсайтове с обща и специфична за секторите информация относно реда и условията на заетост, които трябва да бъдат спазвани, и събиране и оценяване на пълни данни, специфични за процедурата на командироване.

Когато стигне до заключение, че такава необходимост съществува, Комисията използва, без да накърнява правомощията на Европейския парламент и на Съвета в бюджетната процедура, наличните инструменти за финансиране с цел засилване на административното сътрудничество.

3. При зачитане на автономността на социалните партньори Комисията и държавите членки могат да гарантират адекватна подкрепа за съответни инициативи на социалните партньори на равнището на Съюза и на национално равнище, целящи да информират предприятията и работниците относно приложимите ред и условия на заетост, определени в настоящата директива и в Директива 96/71/ЕО.

ГЛАВА IV

НАБЛЮДЕНИЕ НА СПАЗВАНЕ

Член 9

Административни изисквания и мерки за контрол

1. Държавите членки могат да налагат административни изисквания и мерки за контрол, необходими за осигуряване на ефективно наблюдение на спазването на задълженията, изложени в настоящата директива и Директива 96/71/ЕО, при условие че те са обосновани и съразмерни в съответствие с правото на Съюза.

За тази цел държавите членки могат по-специално да налагат следните мерки:

а) задължение за доставчик на услуги, установен в друга държава членка, да представи обикновена декларация пред отговорните национални компетентни органи най-късно при започване на предоставянето на услугите, която е на официалния език на приемащата държава членка или на един от официалните ѝ езици, или на друг(и) език(ци), който(които) тя приема, и която съдържа съответната информация, необходима за допускането на фактически проверки на работното място, включително:

i) идентичността на доставчика на услуги;

ii) очаквания брой командировани работници, чиято самоличност може ясно да се установи;

iii) лицата, посочени в букви д) и е);

iv) планираните продължителност, начало и край на командироването;

v) адреса(ите) на работното място; както и

vi) характера на услугите, които обуславят командироването;

б) задължение за съхраняване или предоставяне и/или задържане на копия на хартиен или електронен носител от трудовия договор или равностоеен документ по смисъла на Директива 91/533/ЕИО на Съвета 13, включително, където е целесъобразно или уместно, допълнителната информация, посочена в член 4 от същата директива), фишовете за трудово възнаграждение, документите, удостоверяващи отработеното време, обозначаващи началото, края и продължителността на работното време и удостоверяващи изплащането на трудовите възнаграждения, или копия на равностойни документи за срока на командироването на достъпно и ясно установимо място на тяхна територия, като например на работното място или в сградата, а за мобилните работници в сектора на транспорта — оперативната база или превозното средство, с което се предоставя услугата;

в) задължение за предоставяне на документите, посочени в буква б), след изтичане на срока на командироването по искане на органите на приемащата държава членка в рамките на разумен срок;

г) задължение за осигуряване на превод на документите, посочени в буква б), на официалния език (един от официалните езици) на приемащата държава членка или на друг(и) език(ци), които тя приема;

д) задължение за определяне на лице за осъществяване на връзка с компетентните органи на приемащата държава членка, в която се предоставят услугите, и за изпращане и получаване на документи и/или предизвестия, при необходимост;

е) задължение за определяне на лице за контакт, ако е необходимо, което действа като представител, чрез който съответните социални партньори могат да се опитват да привлекат доставчика на услуги към участие в колективно договаряне в рамките на приемащата държава членка, в съответствие с националното право и/или практика, за срока на предоставянето на услугите. Това лице може да е различно от лицето, посочено в буква д), като не е задължително то да присъства в приемащата държава членка, но трябва да присъства при разумно и обосновано искане за това;

2. Държавите членки могат да налагат други административни изисквания и мерки за контрол, в случай на ситуации или нови тенденции, които сочат, че съществуващите административни изисквания и мерки за контрол не са достатъчни или ефикасни с цел да се гарантира ефективното наблюдение на спазването на задълженията, посочени в Директива 96/71/ЕО и настоящата директива, при условие че те са оправдани и съразмерни.

3. Никаква разпоредба на настоящия член не засяга други задължения, които произтичат от законодателството на Съюза, включително от Директива 89/391/ЕИО на Съвета 14 и Регламент (ЕО) № 883/2004, и/или от националното право относно защитата или наемането на работниците, при условие че последните се прилагат в еднаква степен по отношение на предприятията, установени в съответната държава членка, и че са оправдани и съразмерни.

4. Държавите членки гарантират, че предприятията могат да изпълняват свързаните с командироването на работници процедури и формалности съгласно настоящия член по лесен за тях начин, от разстояние и по електронен път, доколкото това е възможно.

5. Държавите членки съобщават на Комисията и информират доставчиците на услуги за всякакви мерки, посочени в параграфи 1 и 2, които се прилагат или са въведени от тях. Комисията съобщава тези мерки на другите държави членки. Информацията, предназначена за доставчиците на услуги, е общодостъпна — поместена на единен национален уебсайт на най-подходящия(ите) език(ци), определен(и) от държавата членка.

Комисията наблюдава внимателно прилагането на мерките, посочени в параграфи 1 и 2, оценява тяхното съответствие с правото на Съюза и по целесъобразност предприема необходимите мерки в съответствие с определените ѝ в ДФЕС компетентности.

Комисията редовно докладва на Съвета за мерките, съобщени от държавите

членки, и по целесъобразност за напредъка на оценката и/или анализа ѝ.

Член 10

Инспекции

1. Държавите членки гарантират, че са въведени подходящи и ефективни механизми за проверки и наблюдение, предвидени в съответствие с националното право и практики, както и че органите, определени по националното право, осъществяват ефективни и целесъобразни инспекции на тяхна територия с цел контрол и наблюдение на спазването на установените в Директива 96/71/ЕО разпоредби и правила, като отчитат приложимите разпоредби на настоящата директива и по този начин гарантират тяхното правилно прилагане и изпълнение. Независимо от възможността за провеждане на произволни проверки, тези инспекции се основават най-вече на оценка на риска, извършвана от компетентните органи. При тази оценка на риска могат да се установяват сектори на дейност, в които заетостта на работници, командировани с цел предоставяне на услуги, е съсредоточена на тяхна територия. При извършването на такава оценка на риска могат да се вземат предвид по-специално извършването на големи инфраструктурни проекти, наличието на дълга верига от подизпълнители, географската близост, специфичните проблеми и потребности на конкретни сектори, предишните случаи на нарушения, както и уязвимостта на определени групи работници.

2. Държавите членки гарантират, че инспекциите и контролът на спазването съобразно настоящия член не са дискриминационни и/или несъразмерни, като същевременно отчитат съответните разпоредби на настоящата директива.

3. Ако в хода на инспекциите е необходима информация и с оглед на член 4, приемащата държава членка и държавата членка по установяване действат в съответствие с правилата за административно сътрудничество. По-специално, компетентните органи си сътрудничат съгласно правилата и принципите, установени в членове 6 и 7.

4. В държавите членки, в които съгласно националното право и/или практика определянето на реда и условията на заетост на командированите работници, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО, и по-специално на минималните ставки на заплащане, включително работното време, е възложено на социалните партньори, те могат, на подходящо равнище и при условията, установени от държавите членки, също така да извършват наблюдение на прилагането на съответните ред и условия на заетост на командированите работници, ако е гарантирано подходящо равнище на защита, равностойно на произтичащото от Директива 96/71/ЕО и от настоящата директива.

5. Държавите членки, в които инспекциите по труда нямат правомощия във връзка с контрола и наблюдението на условията на труд и/или реда и условията на заетост на командированите работници, могат — в съответствие с националното право и/или практика — да установяват, променят или запазват мерки, процедури и механизми за гарантиране спазването на посочените ред и условия на заетост, ако мерките

предлагат на засегнатите лица подходящо равнище на защита, равностойно на произтичащото от Директива 96/71/ЕО и от настоящата директива.

ГЛАВА V

ОСИГУРЯВАНЕ НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО

Член 11

Защита на правата — предоставяне на възможност за обжалване — плащания със задна дата

1. С оглед осигуряване на изпълнението на задълженията съобразно Директива 96/71/ЕО, по-специално член 6 от нея, и съобразно настоящата директива държавите членки гарантират, че също и в държавата членка, на чиято територия работниците са командирани или са били командирани, когато работниците смятат, че са претърпели загуба или вреда поради неспазване на приложимите правила, дори след приключване на правоотношението, при което е настъпило предполагаемото неспазване на правилата, са налице ефективни механизми, чрез които командированите работници могат да подават жалби директно срещу своя работодател и да упражняват правото си за започване на съдебни или административни производства.

2. Параграф 1 се прилага, без да се засяга компетентността на съдилищата в държавите членки, така както е определена по-специално в съответните инструменти на правото на Съюза и/или в международните конвенции.

3. Държавите членки гарантират, че синдикалните организации и други трети страни, като например сдружения, организации и други правни субекти, които съгласно критериите, определени от съответното им национално право, имат законен интерес да осигуряват спазването на настоящата директива и на Директива 96/71/ЕО, могат от името на командированите работници или на техния работодател или в тяхна подкрепа и с тяхно съгласие да започват всякакви съдебни или административни производства, предвидени за целите на прилагането на настоящата директива и на Директива 96/71/ЕО и/или на осигуряване на изпълнението на задълженията по настоящата директива и по Директива 96/71/ЕО.

4. Параграфи 1 и 3 се прилагат без да се засягат:

а) националните правила относно крайните срокове на давност или сроковете за предявяване на подобни искове, при условие че те не се считат за способни да направят на практика невъзможно или извънредно трудно упражняването на тези права;

б) други компетентности и колективни права на социалните партньори, служителите и представителите на работодателите, по целесъобразност, съобразно националното право и/или практика;

в) националните процесуални правила относно представителството и защитата пред съдилищата.

5. Командираните работници, които започват съдебно или административно производство по смисъла на параграф 1, са защитени от всякакво неблагоприятно третиране от страна на техния работодател.

6. Държавите членки гарантират, че работодателят на командирания работник носи отговорност за дължимите обезщетения, произтичащи от договорните взаимоотношения между работодателя и командирания работник.

Държавите членки осигуряват по-специално въвеждането на необходимите механизми, така че да се гарантира, че командираните работници могат да получат:

а) всички неизплатени нетни възнаграждения, които биха били дължими съгласно приложимите ред и условия на заетост, обхванати от член 3 от Директива 96/71/ЕО;

б) всякакви плащания със задна дата или възстановяване на неправомерно удържани от заплатата на работниците данъци или осигурителни вноски;

в) възстановяване на прекомерно високи разходи спрямо нетното възнаграждение или качеството на настаняването, удържани или приспаднати от възнаграждението за предоставено от работодателя настаняване;

г) по целесъобразност, дължими вноски от работодателя към общи фондове или институции на социалните партньори, които са неправомерно удържани от заплатата на работниците.

Настоящият параграф се прилага също така в случаи, когато командираните работници са се върнали от държавата членка, в която е било извършено командироването.

Член 12

Отговорност на подизпълнителите

1. С цел да се води борба с измамите и злоупотребите държавите членки могат, след консултации със съответните социални партньори, в съответствие с националното право и/или практика, да предприемат допълнителни мерки на недискриминационна и съразмерна основа, **за да гарантират, че при веригите от подизпълнители изпълнителят, на когото работодателят (доставчикът на услуги), обхванат от член 1, параграф 3 от Директива 96/71/ЕО, е пряк подизпълнител, може, в допълнение към работодателя или вместо него, да бъде подвеждан под отговорност от командирания работник във връзка с всякакви неизплатени нетни възнаграждения, съответстващи на минималните ставки на заплащане, и/или дължими вноски към общи фондове или институции на**

социалните партньори, доколкото те са уредени в член 3 от Директива 96/71/ЕО.

2. По отношение на дейностите, посочени в приложението към Директива 96/71/ЕО, държавите членки предвиждат мерки, за да гарантират, че при веригите от подизпълнители командированите работници могат да подвеждат под отговорност изпълнителя, на когото работодателят е пряк подизпълнител, заедно с или вместо работодателя, във връзка със спазването на правата на командированите работници, посочени в параграф 1 от настоящия член.

3. Посочената в параграфи 1 и 2 отговорност се ограничава до правата на работника, придобити по силата на договорните отношения между изпълнителя и неговия подизпълнител.

4. В съответствие с правото на Съюза държавите членки могат по подобен начин да предвидят по-строги мерки за отговорност в националното си право при недискриминационни и съразмерни условия по отношение на обхвата и границите на отговорността на подизпълнителя. В съответствие с правото на Съюза държавите членки могат също така да предвидят такава отговорност в сектори, различни от посочените в приложението към Директива 96/71/ЕО.

5. В случаите, посочени в параграфи 1, 2 и 4, държавите членки могат да предвидят, че изпълнител, който е поел задълженията за дължима грижа, както са определени в националното право, не може да бъде подведен под отговорност.

6. Вместо правилата за отговорността, посочени в параграф 2, държавите членки могат да предприемат други подходящи мерки за изпълнение в съответствие с правото или практиката на Съюза и националното право и/или практика, които позволяват при отношения, установени в рамките на пряко подизпълнение, да се прилагат ефективни и съразмерни санкции срещу изпълнителя и да се води борба с измамите и злоупотребите в случаи, когато работниците имат затруднения да упражнят правата си.

7. Държавите членки уведомяват Комисията за мерките, предприети съгласно настоящия член и правят информацията общодостъпна на най-подходящия(ите) език(ци), като правото на избор в това отношение принадлежи на държавите членки.

В случаите по параграф 2 информацията, предоставена на Комисията, включва елементите, които определят отговорността в рамките на веригите от подизпълнители.

В случаите по параграф 6 информацията за Комисията включва елементите, които определят ефективността на алтернативните национални мерки спрямо правилата за отговорността, посочени в параграф 2.

Комисията предоставя тази информация на другите държави членки.

8. Комисията наблюдава внимателно прилагането на настоящия член.

ГЛАВА VI

ТРАНСГРАНИЧНО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ФИНАНСОВИТЕ АДМИНИСТРАТИВНИ САНКЦИИ И/ИЛИ ГЛОБИ

Член 13

Приложно поле

1. Без да се засягат средствата, които са предвидени или могат да бъдат предвидени в друго законодателство на Съюза, принципите на взаимопомощ и взаимно признаване, както и мерките и процедурите, предвидени в настоящата глава, се прилагат за трансграничното изпълнение на финансови административни санкции и/или глоби, наложени на доставчик на услуги, установен в една държава членка, за неспазване на приложимите правила относно командироването на работници в друга държава членка.

2. Настоящата глава се прилага по отношение на финансовите административни санкции и/или глоби, включително такси и начисления, наложени от компетентните органи или потвърдени от административните или съдебните органи или, когато е приложимо, от съдилища за трудови дела, във връзка с неспазването на Директива 96/71/ЕО или на настоящата директива.

Настоящата глава не се прилага по отношение на изпълнението на санкциите, които попадат в приложното поле на Рамково решение 2005/214/ПВР на Съвета 15, Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета 16 или Решение 2006/325/ЕО на Съвета 17.

Член 14

Определяне на компетентните органи

Всяка държава членка информира Комисията посредством ИСВП за органа или органите, които съгласно националното ѝ право са компетентни за целите на настоящата глава. Държавите членки могат да определят, ако това е необходимо, съгласно устройството на вътрешните им системи, един или повече централни органи, отговорни за административното предаване и приемане на исканията и за подпомагането на останалите съответни органи.

Член 15

Общи принципи — взаимопомощ и взаимно признаване

1. По искане на запитващия орган органът, към който е отправено искането, при условията на член 16 и член 17:

а) извършва събиране на вземанията във връзка с административна санкция

и/или глоба, която е била наложена от компетентен орган в съответствие със законите и процедурите на запитващата държава членка или потвърдена от административен или съдебен орган, или когато е приложимо от съдилища за трудови дела, и която не подлежи на по-нататъшно обжалване, или

б) уведомява за решение за налагане на такава санкция и/или глоба.

В допълнение органът, към който е отправено искането уведомява за всеки съответен документ, свързан със събиране на вземанията във връзка с такава санкция и/или глоба, включително съдебното решение или окончателното решение, което може да бъде под формата на заверен препис, което съставлява правното основание и изпълнителното основание за изпълнение на искането за събиране на вземането.

2. Запитващият орган гарантира, че искането за събиране на вземанията във връзка с административна санкция и/или глоба или уведомяването за решение за налагане на такава санкция и/или глоба е направено в съответствие с действащите законови и подзаконови актове и административни практики в тази държава членка.

Такова искане се прави единствено ако запитващият орган не е в състояние да извърши събиране на вземанията или уведомяване съгласно своите национални законови и подзаконови актове и административни практики.

Запитващият орган не отправя искане за събиране на вземанията във връзка с административната санкция и/или глоба или за уведомяване за решение за налагане на такава санкция и/или глоба, ако и докато санкцията и/или глобата, както и съответният иск и/или инструментът, позволяващ нейното изпълнение в запитващата държава членка, са предмет на обжалване или оспорване в тази държава членка.

3. Компетентният орган, към който е отправено искане за събиране на вземанията във връзка с административна санкция и/или глоба или за уведомяване за решение за налагане на такава санкция и/или глоба, което е предадено в съответствие с настоящата глава и член 21, го признава, без да изисква каквито и да било други формалности, и незабавно взема всички необходими мерки за неговото изпълнение, освен ако този орган реши да се позове на някое от основанията за отказ, предвидени в член 17.

4. За целите на събирането на вземанията във връзка с административна санкция и/или глоба или на уведомяването за решение за налагане на такава санкция и/или глоба, органът, към който е отправено искането, действа в съответствие с националните законови и подзаконови актове и административни практики, които са в сила в неговата държава членка и са приложими към същото, или при отсъствието на съответствие, към подобно нарушение или решение.

За уведомяването за решение за налагане на административна санкция и/или глоба от органа, към който е отправено искането, и за искането за събиране на вземанията, се счита, в съответствие с националните законови и подзаконови актове и административни практики в държавата членка на този орган, че те имат същото действие, както ако са извършени от запитващата държава членка.

Член 16

Искане за събиране на вземанията или за уведомяване

1. Искането на запитващия орган за събиране на вземанията във връзка с административна санкция и/или глоба, както и за уведомяване за решение за такава санкция и/или глоба се отправя без излишно забавяне посредством единен инструмент и съдържа най-малко следното:

а) името и известния адрес на адресата, и всякакви други свързани данни или информация относно идентифицирането на адресата;

б) резюме на фактите и обстоятелствата, свързани с нарушението, естеството на нарушението и съответните приложими правила;

в) инструмента, позволяващ изпълнение на събирането на вземането в запитващата държава членка и всякаква друга информация или документи по въпроса, включително такива от съдебен характер, във връзка с основния иск, административна санкция и/или глоба; и

г) името, адреса и други данни за връзка относно компетентния орган, отговорен за преценка на административната санкция и/или глоба, и в случай че е различен, компетентната структура, от която може да бъде получена допълнителна информация относно санкцията и/или глобата, както и за възможностите за обжалване на задължението за плащане или на решението за тяхното налагане.

2. В допълнение към посоченото в параграф 1 в искането се посочва:

а) в случай на уведомяване за решение — целта на уведомяването и срокът, в който да бъде направено;

б) в случай на искане за събиране на вземания — датата, на която съдебното решение или решението е влязло в сила или е станало окончателно, описание на естеството и размера на административната санкция и/или глоба, всякакви дати от значение за процеса на изпълнението (включително дали и по какъв начин съдебното решение или решението е връчено на ответника(иците) и/или то е постановено в отсъствие на страната, както и потвърждение от запитващия орган, че санкцията и/или глобата не подлежи на по-нататъшно обжалване), както и основният иск, във връзка с който е направено искането, и различните му съставни елементи.

3. Органът, към който е отправено искане, предприема необходимите стъпки да уведоми доставчика на услуги за искането за събирането на вземанията или за решението, налагащо административна санкция и/или глоба, и за съответните документи, ако е необходимо, в съответствие с националното си право и/или практика, възможно най-скоро и най-късно в рамките на един месец от получаване на искането.

Органът, към който е отправено искане, уведомява възможно най-бързо

запитващия орган за:

а) мерките, които са предприети във връзка с искането за събиране на вземания и уведомяване, и по-специално датата, на която е уведомен адресатът;

б) мотивите за отказ, в случай че откаже да изпълни искане за събиране на вземанията по административна санкция и/или глоба или да уведоми за решение за налагане на административна санкция и/или глоба в съответствие с член 17.

Член 17

Основания за отказ

Органите, към които е отправено искане, не са задължени да изпълнят искане за събиране на вземанията или за уведомяване, ако искането не съдържа информацията, посочена в член 16, параграф 1 и параграф 2, или ако то е непълно или очевидно не отговаря на основното решение.

Освен това органите, към които е отправено искане, могат да откажат да изпълнят искане за събиране на вземанията при следните обстоятелства:

а) в резултат на проучвания от органа, към който е отправено искането, се окаже, че предвижданите разходи или ресурси, необходими за събиране на вземанията във връзка с административната санкция и/или глоба, са несъразмерни на подлежащата за събиране сума или биха предизвикали съществени затруднения;

б) цялостната финансова санкция и/или глоба е под 350 EUR или равностойността на тази сума;

в) не са спазени основните права и свободи на ответниците и правните принципи, които се прилагат към тях, предвидени в конституцията на държавата членка, към която е отправено искането.

Член 18

Спиране на процедурата

1. Ако в хода на процедурата по събиране на вземанията или по уведомяване административната санкция и/или глоба и/или основният иск бъдат оспорвани или обжалвани от засегнатия доставчик на услуги или от заинтересована страна, процедурата по трансгранично изпълнение на наложената санкция и/или глоба се преустановява до постановяването на решение по въпроса на съответната компетентна структура или орган в запитващата държава членка.

Всяко оспорване или обжалване се осъществява пред съответната национална компетентна структура или орган в запитващата държава членка.

Запитващият орган уведомява незабавно органа, към който е отправено искане, за обжалването.

2. Споровете във връзка с мерките за изпълнение, предприети в държавата членка, към която е отправено искането, или във връзка с действителността на уведомяване, извършено от органа, към който е отправено искането, се отнасят до компетентния орган или съдебен орган на посочената държава членка в съответствие с нейните закони и подзаконови актове.

Член 19

Разходи

1. Сумите, събрани във връзка с посочените в настоящата глава санкции и/или глоби, се препращат на органа, към който е отправено искането.

Органът, към който е отправено искането, събира дължимите суми в паричната единица на държавата членка, в която той се намира, съгласно националните ѝ закони и подзаконови актове и административни процедури или практики, приложими към подобни искове в тази държава членка.

Органът, към който е отправено искането, в съответствие с националното си право и практика и ако е необходимо, конвертира санкцията и/или глобата в паричната единица на държавата, към която е отправено искането, по обменния курс, приложим към датата на налагането на санкцията.

2. Държавите членки не предявяват искания една спрямо друга за възстановяване на разходи, произтичащи от оказването на взаимопомощ по силата на настоящата директива или в резултат от нейното прилагане.

ГЛАВА VII

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 20

Санкции

Държавите членки определят правила относно приложимите санкции в случай на нарушение на националните разпоредби, приети по силата на настоящата директива, и вземат всички необходими мерки, за да гарантират, че тези правила се изпълняват и спазват. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки уведомяват Комисията за тези разпоредби до 18 юни 2016 г. Те уведомяват незабавно за всички последващи техни изменения.

Член 21

Информационна система за вътрешния пазар

1. Административното сътрудничество и взаимопомощ между компетентните органи на държавите членки, предвидени в членове 6 и 7, член 10, параграф 3, членове 14— 18, се осъществяват посредством Информационната система за вътрешния пазар („ИСВП“), създадена с Регламент (ЕС) № 1024/2012.

2. Държавите членки могат да прилагат двустранни споразумения или спогодби относно административното сътрудничество и взаимопомощта между компетентните си органи във връзка с прилагането и наблюдението на реда и условията на заетост, приложими за командированите работници, посочени в член 3 от Директива 96/71/ЕО, доколкото тези споразумения или спогодби не оказват неблагоприятно въздействие върху правата и задълженията на засегнатите работници и предприятия.

Държавите членки уведомяват Комисията за двустранните споразумения и/или спогодби, които прилагат и правят текстовете на тези двустранни споразумения общодостъпни.

3. В контекста на двустранните споразумения или спогодби, посочени в параграф 2, компетентните органи на държавите членки използват ИСВП във възможно най-голяма степен. При всички случаи, ако компетентен орган на съответната държава членка е използвал ИСВП, приложението при възможност се използва за необходимото проследяване.

Член 22

Изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012

В приложението към Регламент (ЕС) № 1024/2012 се добавят следните точки:

„6. Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги 18: член 4.

7. Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 на Европейския парламент и на Съвета относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар („Регламент за ИСВП“) 19 членове 6 и 7, член 10, параграф 3, членове 14—18.

Член 23

Транспониране

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива, в срок до 18 юни 2016 г. Те незабавно уведомяват Комисията за това.

Когато държавите-членки приемат тези мерки, последните съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните мерки от националното право, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 24

Преглед

1. Комисията осъществява преглед на прилагането и изпълнението на настоящата директива.

Не по-късно от 18 юни 2019 г. Комисията представя доклад относно прилагането и изпълнението ѝ до Европейския парламент, Съвета и Европейския икономически и социален комитет и предлага, по целесъобразност, необходими изменения и промени.

2. В своя преглед Комисията оценява, след консултация с държавите членки и по целесъобразност със социалните партньори на равнището на Съюза, по-специално следното:

а) необходимостта и адекватността на фактическите елементи за определяне на действително командироване, включително възможностите за изменение на съществуващи или определяне на евентуални нови елементи, които да се отчетат с цел определяне на това дали предприятието е действително и дали командированият работник временно изпълнява своята работа съобразно посоченото в член 4;

б) адекватността на наличните данни във връзка с процедурата на командироване;

в) целесъобразността и адекватността на прилагането на национални мерки за контрол с оглед на опита от и ефективността на системата за административно сътрудничество и обмен на информация, разработването на по-уеднаквени и стандартизирани документи, установяването на общи принципи или стандарти за инспекции в областта на командироването на работници и технологичното развитие, както е посочено в член 9;

г) мерки за отговорност и/или изпълнение, въведени с цел гарантиране на спазването на приложимите правила и ефективната защита на правата на работниците

във вериги от подизпълнители, както е посочено в член 12;

д) прилагането на разпоредбите относно трансграничното изпълнение на финансови административни санкции и глоби, по-конкретно с оглед на опита със системата и нейната ефективност, както е предвидено в глава VI;

е) използването на двустранни споразумения или спогодби във връзка с ИСВП, като се взема под внимание, когато е необходимо, посоченият в член 25, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 1024/2012 доклад;

ж) възможността за коригиране на сроковете, установени в член 6, параграф 6, за предоставяне на информацията, изискана от държавите членки или Комисията с оглед намаляване на тези срокове, като се отчита постигнатият напредък на функционирането и използването на ИСВП.

Член 25

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в Официален вестник на Европейския съюз.

Член 26

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на 15 май 2014 година.

За Европейския парламент

Председател

M. SCHULZ

За Съвета

Председател

D. KOURKOULAS

Това дали длъжността, на която командированият работник временно е зачислен, за да извършва своята работа в рамките на предоставянето на услуги, е била

или не е била заемана от същия или друг (командиран) работник през предходен период, е само един от възможните елементи, които да се вземат предвид, като същевременно се прави цялостна оценка на фактическата ситуация в случай на съмнение.

Фактът, че това може да е един от елементите, в никакъв случай не следва да се тълкува като налагане на забрана по отношение на възможното заместване на командиран работник от друг командиран работник или като възпрепятстване на възможността за такова заместване, което може да е присъщо по-конкретно на услуги, чието предлагане е сезонно, циклично или има повтарящ се характер.

1 ОВ С 351, 15.11.2012 г., стр. 61.

2 ОВ С 17, 19.1.2013 г., стр. 67.

3 Позиция на Европейския парламент от 16 април 2014 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 13 май 2014 г.

4 Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

5 Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 г. относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) (ОВ L 177, 4.7.2008 г., стр. 6).

6 Конвенция за приложимото право към договорните задължения, открита за подписване в Рим на 19 юни 1980 г. (80/934/ЕИО) (ОВ L 266, 9.10.1980 г., стр. 1).

7 Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

8 Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1).

9 Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 г. за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни (ОВ L 281, 23.11.1995 г., стр. 31).

10 Регламент (ЕО) № 45/2001 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2000 г. относно защитата на лицата по отношение на обработката на лични данни от институции и органи на Общността и за свободното движение на такива данни (ОВ L 8, 12.1.2001 г., стр. 1).

11 Регламент (ЕС) № 1024/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 г. относно осъществяването на административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар и за отмяна на Решение 2008/49/ЕО на Комисията („Регламент за ИСВП“) (ОВ L 316, 14.11.2012 г., стр. 1).

12 ОВ ОJ С 27, 29.1.2013, стр. 4.

13 Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (ОВ L 288, 18.10.1991 г., стр. 32). Съвместно изявление на Европейския парламент, Съвета и Комисията относно член 4, параграф 3, буква ж)

14 Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

15 Рамково решение 2005/214/ПВР на Съвета от 24 февруари 2005 г. относно прилагането на принципа за взаимно признаване на финансови санкции (ОВ L 76, 22.3.2005 г., стр. 16).

16 Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета от 22 декември 2000 г. относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (ОВ L 12, 16.1.2001 г., стр. 1).

17 Решение 2006/325/ЕО на Съвета от 27 април 2006 г. за сключване на споразумение между Европейската общност и Кралство Дания относно компетентността, признаването и изпълнението на решения по граждански и търговски дела (ОJ L 120, 5.5.2006 г., стр. 22).

18 ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1.

19 ОВ L 159, 28.5.2014 г., стр. 11.“

28.5.2014

FR

Journal officiel de l'Union européenne

L 159/11

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) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»)

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

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

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 53, paragraphe 1, et son article 62,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽³⁾,

considérant ce qui suit:

(1) 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 consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. L'Union renforce l'application de ces principes pour garantir des conditions de concurrence égales aux entreprises et le respect des droits des travailleurs.

- (2) La libre prestation des services donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services dans un autre État membre et d'y détacher temporairement leurs propres travailleurs pour y fournir ces services. Il y a lieu, aux fins du détachement de travailleurs, de distinguer cette liberté de la libre circulation des travailleurs, laquelle donne à tout citoyen le droit de se rendre librement dans un autre État membre pour y travailler et d'y résider à cette fin, et le protège contre toute discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de conditions de travail et d'emploi par rapport aux ressortissants de cet État membre.
- (3) Concernant les travailleurs provisoirement détachés pour l'exécution de travaux liés à la prestation de services dans un autre État membre que celui dans lequel ils exercent habituellement leur activité, la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil [\(*\)](#) établit un socle de conditions de travail et d'emploi clairement définies, garantissant une protection minimale de ces travailleurs, qui doivent être respectées par le prestataire de services dans l'État membre d'accueil.
- (4) Toutes les mesures introduites par la présente directive devraient être justifiées et proportionnées, afin de ne pas créer de lourdeurs administratives ni entraver le potentiel de création d'emplois des entreprises, surtout les petites et moyennes entreprises (PME), tout en protégeant les travailleurs détachés.
- (5) Afin de garantir la conformité avec la directive 96/71/CE sans pour autant imposer aux prestataires de services une charge administrative inutile, il est essentiel que les éléments de fait visés dans les dispositions destinées à caractériser un détachement véritable et à prévenir toute violation et tout contournement contenues dans la présente directive soient considérés comme indicatifs et non exhaustifs. En particulier, il n'y a pas lieu d'exiger que tous ces éléments soient réunis pour chaque détachement.
- (6) S'il convient que l'évaluation des éléments de fait indicatifs soit adaptée à chaque cas particulier et tienne compte des particularités de la situation, les situations présentant les mêmes éléments de fait ne devraient pas donner lieu, de la part des autorités compétentes de différents États membres, à une appréciation ou à une évaluation juridique différente.
- (7) Pour prévenir, éviter et combattre toute violation et tout contournement des règles applicables par les entreprises tirant indûment ou frauduleusement parti de la libre prestation de services consacrée par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et/ou de l'application de la directive 96/71/CE, il convient d'améliorer la mise en œuvre et le suivi de la notion de détachement, et des éléments plus uniformes, facilitant une interprétation commune, devraient être introduits au niveau de l'Union.
- (8) Par conséquent, les éléments de fait constitutifs de la nature temporaire inhérente à la notion de détachement, et la condition selon laquelle l'employeur est véritablement établi dans l'État membre depuis lequel le détachement a lieu, demandent à être examinés par l'autorité compétente de l'État membre d'accueil et, au besoin, en étroite collaboration avec l'État membre d'établissement.
- (9) Lors de l'examen du montant du chiffre d'affaires réalisé par une entreprise dans l'État membre d'établissement aux fins de déterminer si cette entreprise exerce réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne et/ou administrative, il convient que les

autorités compétentes tiennent compte des différences de pouvoir d'achat des monnaies.

- (10) Les éléments exposés dans la présente directive concernant la mise en œuvre et le suivi du détachement peuvent également aider les autorités compétentes à détecter les travailleurs faussement déclarés comme travailleurs indépendants. Conformément à la directive 96/71/CE, la définition valable de la notion de travailleur est celle qui est applicable dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché. Une plus grande précision et l'amélioration du suivi du détachement par les autorités compétentes concernées permettraient de renforcer la sécurité juridique et constitueraient des moyens utiles pour contribuer à lutter efficacement contre le faux travail indépendant et pour veiller à ce que les travailleurs détachés ne soient pas faussement déclarés comme indépendants, ce qui aiderait à prévenir, à éviter et à combattre le contournement des règles applicables.
- (11) Lorsqu'il n'y a pas véritable détachement et que se produit un conflit de lois, il y a lieu de tenir dûment compte des dispositions du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁵⁾ (Rome I) ou de la convention de Rome ⁽⁶⁾ qui visent à garantir que les travailleurs ne soient pas privés de la protection que leur assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. Il convient que les États membres veillent à ce que des dispositions soient en vigueur pour protéger convenablement les travailleurs qui ne sont pas véritablement détachés.
- (12) L'insuffisance du certificat concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale que prévoit le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁷⁾ peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement temporaire dans un État membre autre que celui dans lequel le travailleur concerné travaille habituellement dans le cadre de la prestation de services.
- (13) Comme la directive 96/71/CE, la présente directive ne devrait pas porter atteinte à l'application du règlement (CE) n° 883/2004 et du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁸⁾.
- (14) Le respect de la diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles et de l'autonomie des partenaires sociaux est reconnu explicitement par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.
- (15) Dans de nombreux États membres, les partenaires sociaux jouent un rôle important à l'égard du détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, car ils peuvent, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, déterminer, successivement ou simultanément, les taux de salaire minimal applicables. Il convient que les partenaires sociaux communiquent et informent sur ces taux.
- (16) Des mesures adéquates et efficaces de mise en œuvre et d'exécution sont essentielles à la protection des droits des travailleurs détachés et à la garantie de l'égalité des conditions de la concurrence entre les prestataires de services; a contrario, une exécution lacunaire mine l'effet utile de la réglementation de l'Union en la matière. Une coopération étroite entre la Commission et les États membres, et, le cas échéant, les autorités régionales et locales, est par conséquent fondamentale,

mais l'importance des inspections du travail et des partenaires sociaux à cet égard ne doit pas pour autant être négligée. Une confiance réciproque, un esprit de coopération, un dialogue permanent et une compréhension mutuelle sont indispensables dans ce contexte.

- (17) Des procédures de contrôle efficaces dans les États membres sont indispensables pour l'application de la directive 96/71/CE et de la présente directive et devraient donc être établies dans toute l'Union.
- (18) Les difficultés d'accès aux informations sur les conditions de travail et d'emploi sont très souvent la raison pour laquelle les règles ne sont pas appliquées par les prestataires de services. Les États membres devraient donc garantir que ces informations soient largement diffusées, gratuitement, et qu'elles soient effectivement accessibles, non seulement aux prestataires de services d'autres États membres, mais également aux travailleurs détachés concernés.
- (19) Lorsque les conditions de travail et d'emploi sont fixées par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale, les États membres devraient veiller, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, à ce que ces conventions soient consultables par tous, de manière accessible et transparente.
- (20) Pour améliorer l'accessibilité des informations, une source unique d'informations par État membre devrait être établie. Chaque État membre devrait prévoir un site internet national officiel unique, en conformité avec les normes d'accessibilité correspondantes, et d'autres moyens de communication appropriés. Le site internet national officiel unique devrait, au minimum, prendre la forme d'un portail internet, servant de passerelle ou de point d'accès principal et proposant, sous forme claire et précise, des liens vers les sources utiles de renseignements ainsi que des informations sommaires sur le contenu du site internet et les liens qui y figurent. Ces sites devraient inclure en particulier tout site mis en place conformément à la législation de l'Union en vue de promouvoir l'esprit d'entreprise et/ou le développement de la prestation transfrontalière de services. Les États membres d'accueil devraient fournir des informations sur les durées, prévues par leur droit national, pendant lesquelles les prestataires de services sont tenus de conserver les documents après la période de détachement.
- (21) Les travailleurs détachés devraient avoir le droit de recevoir de l'État membre d'accueil des informations générales concernant le droit et/ou les pratiques nationales qui leur sont applicables.
- (22) La coopération administrative et l'assistance mutuelle entre les États membres devraient être conformes aux règles relatives à la protection des données à caractère personnel énoncées dans la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁹⁾ et aux règles nationales relatives à la protection des données à caractère personnel mettant en œuvre la législation de l'Union. Pour ce qui est de la coopération administrative par le système d'information du marché intérieur (IMI), elle devrait également être conforme aux règlements du Parlement européen et du Conseil (CE) n° 45/2001 ⁽¹⁰⁾ et (UE) n° 1024/2012 ⁽¹¹⁾.
- (23) Afin de permettre la bonne application et de contrôler le respect des règles de fond régissant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, les États membres ne devraient imposer que certaines exigences administratives et mesures de contrôle aux entreprises détachant des travailleurs dans le cadre de la fourniture de services. Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, de telles exigences et mesures peuvent être justifiées par des raisons

impérieuses d'intérêt général, notamment la protection effective des droits des travailleurs, pour autant qu'elles soient propres à garantir la réalisation de l'objectif qu'elles poursuivent et qu'elles n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre. De telles exigences et mesures ne peuvent être imposées que si les autorités compétentes ne peuvent s'acquitter efficacement de leur mission de surveillance sans les informations requises et/ou si des mesures moins restrictives ne permettraient pas d'atteindre les objectifs des mesures nationales de contrôle jugées nécessaires.

- (24) Il convient que le prestataire de services veille à ce que l'identité des travailleurs détachés figurant dans la déclaration qu'il effectue pour permettre la réalisation de contrôles factuels sur le lieu de travail puisse être vérifiée par les autorités compétentes pendant la durée du détachement.
- (25) Le prestataire de services établi dans un autre État membre devrait informer sans retard injustifié les autorités compétentes de l'État membre d'accueil de tout changement important intervenant dans les informations contenues dans la déclaration que le prestataire effectue pour permettre la réalisation de contrôles factuels sur le lieu de travail.
- (26) L'obligation de communiquer à la Commission les exigences administratives et les mesures de contrôle ne devrait pas constituer une procédure d'autorisation ex ante.
- (27) Afin d'améliorer et d'uniformiser l'application de la directive 96/71/CE, de garantir son exécution dans la pratique et de réduire autant que possible les écarts en matière d'application et d'exécution dans l'Union, il convient que les États membres veillent à mener des inspections efficaces et appropriées sur leur territoire, en contribuant ainsi, notamment, à la lutte contre le travail non déclaré dans le cadre du détachement, tout en prenant en compte d'autres initiatives juridiques afin de mieux s'attaquer à ce problème.
- (28) Il convient que, le cas échéant, conformément à leurs lois et/ou pratiques nationales, les États membres délivrent à l'entreprise inspectée un document attestant de l'inspection ou du contrôle qui comprenne toutes les informations utiles.
- (29) Les États membres devraient veiller à ce que des moyens humains suffisants, dotés des compétences et qualifications nécessaires, soient disponibles pour réaliser les inspections de façon efficace et pour permettre de répondre, sans retards injustifiés, aux demandes d'information, prévues par la présente directive, émanant de l'État membre d'accueil ou de l'État membre d'établissement.
- (30) Les inspections du travail, les partenaires sociaux et les autres organes de contrôle jouent un rôle déterminant à cet égard et il convient qu'ils le conservent.
- (31) Pour tenir compte de manière flexible de la diversité des marchés du travail et des relations professionnelles, à titre exceptionnel, les partenaires sociaux et/ou d'autres intervenants ou instances peuvent être chargés de la surveillance relative à certaines conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, sous réserve que ceux-ci assurent aux intéressés un niveau de protection équivalent et remplissent leur mission de manière non discriminatoire et objective.
- (32) Les services d'inspection des États membres et les autres organes de surveillance et d'exécution

recourent aux dispositifs de coopération et d'échange d'informations prévus par le droit applicable afin de vérifier si les dispositions applicables aux travailleurs détachés ont été respectées.

- (33) Les États membres sont particulièrement encouragés à mettre en place une approche plus intégrée en matière d'inspections du travail. La nécessité de définir des normes communes dans l'optique de la mise en place de méthodes, de pratiques et de normes minimales comparables à l'échelon de l'Union devrait également être examinée. L'élaboration de normes communes ne devrait toutefois pas se traduire par une limitation de l'efficacité de la lutte menée par les États membres contre le travail non déclaré.
- (34) Afin de faciliter l'exécution de la directive 96/71/CE et d'en assurer une application plus efficace, il convient de prévoir des mécanismes de recours efficaces permettant aux travailleurs détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites, directement ou, avec leur accord, par l'intermédiaire de tiers désignés, tels que des syndicats ou d'autres associations et des institutions gérées conjointement par les partenaires sociaux. Ces mécanismes seraient applicables sans préjudice des règles nationales de procédure concernant la représentation et la défense devant les tribunaux ainsi que des compétences et autres droits des syndicats et autres représentants des travailleurs au titre du droit et/ou des pratiques nationales.
- (35) Pour garantir qu'un travailleur détaché est correctement rémunéré et pour autant que les indemnités propres au détachement puissent être considérées comme faisant partie du taux de salaire minimal, il convient de ne déduire ces indemnités du salaire que si le droit national, des conventions collectives ou la pratique dans l'État membre d'accueil le prévoient.
- (36) Le respect, dans la pratique, des règles applicables dans le domaine du détachement et la protection effective des droits des travailleurs à cet égard constituent une question particulièrement importante dans les chaînes de sous-traitance et devraient être assurés par des mesures appropriées conformément au droit et/ou aux pratiques nationales et en conformité avec le droit de l'Union. Ces mesures peuvent comprendre l'instauration à titre volontaire, après consultation des partenaires sociaux concernés, d'un mécanisme de responsabilité du sous-traitant direct, en sus ou en lieu et place de la responsabilité de l'employeur, pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux et réglementés par la loi ou par des conventions collectives, dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71/CE. Toutefois, les États membres restent libres de prévoir dans le droit national des règles plus strictes en matière de responsabilité ou d'aller plus loin dans le cadre de ce droit, de manière non discriminatoire et proportionnée.
- (37) Les États membres qui ont instauré des mesures visant à garantir le respect des règles applicables dans les chaînes de sous-traitance devraient pouvoir prévoir qu'un contractant ou un sous-traitant ne devrait pas être responsable dans certaines circonstances, ou que sa responsabilité peut être limitée lorsqu'il a pris des mesures de diligence. Ces mesures devraient être fixées dans le droit national, compte tenu des circonstances particulières de l'État membre concerné, et elles peuvent comprendre notamment des mesures prises par le contractant concernant la documentation relative au respect des exigences administratives ainsi que des mesures visant à assurer un contrôle effectif du respect de la réglementation applicable en matière de détachement de travailleurs.

- (38) C'est avec inquiétude que l'on relève les nombreuses difficultés que rencontrent encore les États membres à l'heure de recouvrer des sanctions et/ou des amendes administratives dans une situation transfrontalière et il est donc nécessaire de se préoccuper de la reconnaissance mutuelle des sanctions et amendes administratives.
- (39) Les différences entre les systèmes des États membres en ce qui concerne l'exécution de sanctions et/ou d'amendes administratives imposées dans des situations comportant une dimension transfrontalière sont préjudiciables au bon fonctionnement du marché intérieur, et risquent de rendre très difficile, voire impossible, de garantir aux travailleurs détachés un niveau de protection équivalent dans toute l'Union.
- (40) L'exécution effective des règles de fond régissant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services devrait être assurée par une action spécifique axée sur l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires imposées. Le rapprochement des législations des États membres en la matière est donc une condition préalable essentielle afin de garantir, aux fins du bon fonctionnement du marché intérieur, un niveau de protection plus élevé, équivalent et comparable.
- (41) L'adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents, ainsi que l'adoption d'exigences uniformes pour la notification des décisions relatives aux sanctions et/ou aux amendes administratives infligées pour le non-respect de la directive 96/71/CE, ainsi que de la présente directive, devraient résoudre plusieurs problèmes pratiques liés à l'exécution transfrontalière et garantir l'amélioration de la communication et de l'exécution des décisions de ce type émanant d'un autre État membre.
- (42) S'il s'avère que le prestataire de services n'est pas effectivement établi dans l'État membre d'établissement ou que l'adresse de l'entreprise ou les données la concernant sont fausses, les autorités compétentes ne devraient pas interrompre la procédure pour des raisons de forme mais devraient enquêter plus amplement sur le sujet afin d'établir l'identité de la personne physique ou morale responsable du détachement.
- (43) La reconnaissance des décisions infligeant une sanction et/ou une amende administrative et les demandes d'exécution d'une telle sanction et/ou amende devraient reposer sur le principe de la confiance réciproque. À cet effet, les motifs de non-reconnaissance ou de refus de recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative devraient être limités au minimum nécessaire.
- (44) Sans préjudice de la mise en place de règles plus uniformes pour l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou des amendes administratives, ainsi que de la nécessité d'instaurer plus de critères communs pour rendre les procédures de suivi plus efficaces en cas de non-paiement, ces dispositions ne devraient pas porter atteinte à la compétence des États membres en ce qui concerne la détermination de leur système de sanctions et d'amendes ainsi que des mesures de recouvrement prévues par leur droit national. Par conséquent, l'instrument permettant de mettre en œuvre ou d'exécuter ces sanctions et/ou amendes peut, s'il y a lieu et compte tenu du droit et/ou des pratiques nationales de l'État membre requis, être complété ou accompagné d'un titre permettant sa mise en œuvre ou son exécution dans cet État membre, ou remplacé par un tel titre.

- (45) Les règles plus uniformes ne devraient pas avoir pour effet de modifier l'obligation de respecter les droits et libertés fondamentaux de la défense ou les principes juridiques fondamentaux qui s'y appliquent tels qu'ils sont consacrés à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, tels que le droit d'être entendu ou le droit à un recours effectif et le droit à accéder à un tribunal impartial ou le principe *non bis in idem*.
- (46) La présente directive n'a pas pour objet d'établir des règles harmonisées en matière de coopération judiciaire, de compétence judiciaire ou de reconnaissance et d'exécution des décisions en matière civile et commerciale, ni de traiter du droit applicable.
- (47) Les États membres devraient prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect des obligations prévues par la présente directive, y compris des procédures administratives et judiciaires, et devraient instaurer des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives pour toute violation de ces obligations.
- (48) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment la protection des données à caractère personnel (article 8), la liberté professionnelle et le droit de travailler (article 15), la liberté d'entreprise (article 16), le droit de négociation et d'actions collectives (article 28), les conditions de travail justes et équitables (article 31), le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial (article 47), la présomption d'innocence et les droits de la défense (article 48) et le droit à ne pas être jugé deux fois pour une même infraction (*non bis in idem*) (article 50), et elle doit être appliquée conformément à ces droits et à ces principes.
- (49) Pour favoriser une application plus efficace et uniforme de la directive 96/71/CE, il convient qu'un système électronique d'échange d'informations facilitant la coopération administrative soit mis en place et que les autorités compétentes utilisent, autant que possible, le système IMI. Cependant, l'application d'arrangements ou d'accords bilatéraux existants ou futurs concernant la coopération administrative et l'assistance mutuelle ne devrait pas être exclue.
- (50) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir mettre 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, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison de l'ampleur ou des effets de l'action, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité de l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (51) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 28, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 et a rendu son avis le 19 juillet 2012 ([\(12\)](#)),

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. La présente directive instaure un cadre commun établissant un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration et de l'uniformisation de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE, ainsi que les mesures visant à prévenir et à sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables, et est sans préjudice du champ d'application de la directive 96/71/CE.

La présente directive vise à garantir le respect du niveau approprié de protection des droits des travailleurs détachés pour une prestation transfrontalière de services, notamment l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre où le service doit être fourni conformément à l'article 3 de la directive 96/71/CE, tout en facilitant l'exercice de la liberté de prestation de services pour les prestataires de services et en favorisant une concurrence loyale entre ces derniers, et donc en soutenant le fonctionnement du marché intérieur.

2. La présente directive ne porte pas préjudice de quelque manière que ce soit à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévus par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. La présente directive n'affecte pas non plus le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément au droit et/ou aux pratiques nationales.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «autorité compétente», une autorité ou une instance, qui peut comprendre les bureaux de liaison visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE, désignée par un État membre pour remplir les fonctions fixées par la directive 96/71/CE et par la présente directive;
- b) «autorité requérante», l'autorité compétente d'un État membre qui formule une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction ou d'une amende, telle que visée au chapitre VI;
- c) «autorité requise», l'autorité compétente d'un État membre à laquelle est adressée une demande d'assistance, d'information, de notification ou de recouvrement d'une sanction et/ou d'une amende, telle que visée au chapitre VI.

Article 3

Autorités compétentes et bureaux de liaison

Aux fins de la présente directive, les États membres désignent, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, une ou plusieurs autorités compétentes, qui peuvent comprendre le ou les bureaux de liaison visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE. Lorsqu'ils désignent leurs autorités compétentes, les États membres tiennent dûment compte de la nécessité d'assurer la protection des données contenues dans les informations échangées ainsi que des droits que la loi reconnaît aux personnes physiques et morales susceptibles d'être concernées. Les États membres restent, en dernier ressort, responsables de la

protection des données et des droits que la loi reconnaît aux personnes concernées et mettent en place les mécanismes appropriés à cette fin.

Les États membres communiquent les coordonnées des autorités compétentes à la Commission et aux autres États membres. La Commission publie et met régulièrement à jour la liste des autorités compétentes et des bureaux de liaison.

Les autres États membres et les institutions de l'Union respectent le choix de chaque État membre en matière d'autorités compétentes.

Article 4

Détermination du caractère véritable du détachement et prévention des abus et contournements

1. Aux fins de la mise en œuvre, de l'application et de l'exécution de la directive 96/71/CE, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont jugés nécessaires, y compris, en particulier, ceux qui figurent aux paragraphes 2 et 3 du présent article. 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 au sens de la directive 96/71/CE. Ces éléments fournissent des indications dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer et ne sont donc pas appréciés isolément.

2. Afin de déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par une entreprise dans l'État membre dans lequel elle est établie et, au besoin, dans l'État membre d'accueil. Ces éléments peuvent comporter notamment:

a) le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels;

b) le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;

c) le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part;

d) le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif;

e) le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME.

3. Afin d'apprécier si un travailleur détaché accomplit temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement, il convient d'examiner tous les éléments de fait qui caractérisent ses tâches et sa situation. Ces éléments peuvent comprendre notamment:

a) les tâches qui sont accomplies dans un autre État membre pour une durée limitée;

- b) la date à laquelle le détachement commence;
 - c) le travailleur qui est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et/ou à la convention de Rome;
 - d) le travailleur détaché qui retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il a été détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;
 - e) la nature des activités;
 - f) le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;
 - g) toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).
4. Le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels établis aux paragraphes 2 et 3 n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.
5. Les éléments visés au présent article employés par les autorités compétentes dans l'évaluation globale effectuée pour déterminer si une situation constitue un détachement véritable peuvent aussi être pris en compte pour déterminer si une personne relève de la définition applicable de travailleur prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 96/71/CE. Les États membres devraient s'appuyer notamment sur les faits relatifs à la prestation de travail, à la subordination et à la rémunération du travailleur, quelle que soit la qualification de la relation dans tout accord, qu'il soit contractuel ou non, ayant pu être conclu entre les parties.

CHAPITRE II

ACCÈS À L'INFORMATION

Article 5

Un meilleur accès à l'information

1. Les États membres prennent les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE, qui doivent être appliquées et respectées par les prestataires de services, soient diffusées largement et gratuitement, d'une manière claire, qu'elles soient transparentes, complètes et facilement accessibles à distance et par voie électronique, dans des formats et selon des normes internet garantissant un accès aux personnes handicapées, et veillent à ce que les bureaux de liaison ou les autres instances nationales compétentes visées à l'article 4 de ladite directive soient en mesure de s'acquitter efficacement de leurs tâches.
2. Pour améliorer encore l'accès à l'information, les États membres:

- a) exposent clairement sur un site internet national officiel unique et par d'autres moyens appropriés, de manière détaillée et conviviale et dans un format accessible, les conditions de travail et d'emploi et/ou les dispositions de leur droit national et/ou régional qui doivent être appliquées aux travailleurs détachés sur leur territoire;
- b) prennent les mesures nécessaires pour une large diffusion sur le site internet national officiel unique et par d'autres moyens appropriés des informations sur les conventions collectives applicables et les personnes à qui lesdites conventions s'appliquent ainsi que les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées par les prestataires de services d'autres États membres, conformément à la directive 96/71/CE; il convient à cet égard d'indiquer, dans la mesure du possible, des liens vers des sites existants et d'autres points de contact, notamment les partenaires sociaux compétents;
- c) mettent ces informations à disposition des travailleurs et des prestataires de services gratuitement dans la ou les langues officielles de l'État membre d'accueil et dans les langues les plus appropriées compte tenu des besoins de son marché du travail, le choix étant laissé à l'État membre d'accueil. Ces informations sont mises à disposition si possible sous la forme d'une brochure synthétique présentant les principales conditions d'emploi et de travail applicables, et comprenant la description des procédures à suivre pour porter plainte, et, sur demande, dans un format accessible aux personnes handicapées; des informations plus détaillées sur les conditions de travail et les conditions sociales applicables aux travailleurs détachés, y compris en matière de santé et de sécurité au travail, sont rendues aisément et gratuitement accessibles;
- d) améliorent l'accessibilité et la clarté des informations utiles, notamment celles qui sont fournies sur le site internet national unique officiel visé au point a);
- e) indiquent le nom d'une personne de contact au bureau de liaison chargée de traiter les demandes d'information;
- f) tiennent à jour les informations fournies dans les fiches pays.

3. La Commission continue à apporter son soutien aux États membres dans le domaine de l'accès à l'information.

4. Lorsque, conformément au droit, aux traditions et aux pratiques nationales, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE sont fixées par des conventions collectives conformément à l'article 3, paragraphes 1 et 8, de ladite directive, les États membres veillent à ce que ces conditions soient mises, de manière accessible et transparente, à la disposition des prestataires de services d'autres États membres et des travailleurs détachés, et sollicitent la participation des partenaires sociaux à cet égard. Les informations pertinentes devraient, notamment, inclure les différents taux de salaire minimal et leurs éléments constitutifs, la méthode de calcul de la rémunération due et, le cas échéant, les critères de classification dans les différentes catégories de salaire.

5. Les États membres indiquent les instances et autorités auxquelles les travailleurs et les entreprises peuvent s'adresser pour obtenir des informations générales sur le droit et les pratiques nationales qui leur sont applicables pour ce qui concerne leurs droits et obligations sur leur territoire.

CHAPITRE III COOPÉRATION ADMINISTRATIVE

Article 6

Assistance mutuelle — Principes généraux

1. Les États membres travaillent en étroite coopération et s'apportent sans retard injustifié une assistance mutuelle afin de faciliter la mise en œuvre, l'application et l'exécution dans la pratique de la présente directive et de la directive 96/71/CE.
2. La coopération des États membres consiste en particulier à répondre aux demandes d'information motivées émanant des autorités compétentes et à procéder à des vérifications, des inspections et des enquêtes en ce qui concerne les situations de détachement visées à l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE, notamment en lien avec le non-respect des règles applicables en matière de détachement des travailleurs ou leur violation. Les demandes d'information contiennent des informations relatives à l'éventuel recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative ou à la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende telle que visée au chapitre VI.
3. La coopération entre États membres peut également englober l'envoi et la signification de documents.
4. Pour répondre à une demande d'assistance des autorités compétentes d'un autre État membre, les États membres veillent à ce que les prestataires de services établis sur leur territoire communiquent à leurs autorités compétentes toute information nécessaire au contrôle de leurs activités, conformément au droit national. Les États membres prennent des mesures appropriées en cas de non-communication de ces informations.
5. En cas de difficultés à satisfaire à une demande d'information ou à procéder à des vérifications, inspections ou enquêtes, l'État membre requis avertit sans délai l'État membre requérant en vue de trouver une solution.

En cas de problèmes persistants dans l'échange d'informations ou de refus permanent de fournir les informations, la Commission, étant informée, le cas échéant par l'intermédiaire de l'IMI, prend les mesures appropriées.

6. Les États membres fournissent les informations demandées par d'autres États membres ou par la Commission par voie électronique dans les délais suivants:

a) pour les cas urgents nécessitant la consultation de registres, tels que ceux permettant de confirmer l'enregistrement à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) pour les besoins de la vérification de l'établissement dans un autre État membre, dès que possible et dans le délai maximum de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande.

La demande indique clairement la cause de l'urgence et contient quelques précisions justifiant celle-ci;

b) pour toutes les autres demandes d'information, vingt-cinq jours ouvrables au maximum à compter de la réception de la demande, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les États membres.

7. Les États membres veillent à ce que les registres dans lesquels les prestataires de services sont inscrits, qui peuvent être consultés par leurs autorités compétentes nationales, puissent aussi être consultés dans les mêmes conditions par les autorités compétentes d'autres États membres aux fins de

l'application de la présente directive et de la directive 96/71/CE, pour autant que ces registres sont inscrits dans l'IMI par les États membres.

8. Les États membres veillent à ce que les informations échangées par les instances visées à l'article 2, point a), ou qui leurs sont transmises ne soient utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été demandées.

9. La coopération et l'assistance mutuelle en matière administrative sont fournies à titre gracieux.

10. Une demande d'information n'empêche pas les autorités compétentes de prendre des mesures conformément à la législation nationale et au droit de l'Union applicables afin d'enquêter sur les violations alléguées de la directive 96/71/CE ou de la présente directive et de les prévenir.

Article 7

Rôle des États membres dans le cadre de la coopération administrative

1. Conformément aux principes établis aux articles 4 et 5 de la directive 96/71/CE, l'inspection des conditions de travail et d'emploi à respecter conformément à la directive 96/71/CE, durant la période de détachement d'un travailleur dans un autre État membre, relève de la responsabilité des autorités de l'État membre d'accueil en coopération, s'il y a lieu, avec les autorités de l'État membre d'établissement.

2. L'État membre d'établissement du prestataire de services continue d'assurer sa mission de suivi et de contrôle et prend les mesures de surveillance ou d'exécution nécessaires, conformément au droit, aux pratiques et aux procédures administratives nationales, en ce qui concerne les travailleurs détachés dans un autre État membre.

3. L'État membre d'établissement du prestataire de services assiste l'État membre dans lequel le détachement a lieu pour veiller au respect des conditions applicables en vertu de la directive 96/71/CE et de la présente directive. Cette responsabilité ne réduit nullement les possibilités qu'a l'État membre dans lequel le détachement a lieu d'exercer une surveillance, un contrôle ou de prendre toutes les mesures de contrôle ou d'exécution nécessaires conformément à la présente directive et à la directive 96/71/CE.

4. Lorsque des faits indiquent l'existence d'éventuelles irrégularités, un État membre communique, de sa propre initiative, à l'État membre concerné toutes les informations pertinentes sans retard injustifié.

5. Les autorités compétentes de l'État membre d'accueil peuvent également demander aux autorités compétentes de l'État membre d'établissement, pour chaque prestation ou prestataire de services, de fournir des informations concernant la légalité de l'établissement et la bonne conduite du prestataire de services, ainsi que l'absence de toute infraction aux règles applicables. Les autorités compétentes de l'État membre d'établissement communiquent ces informations conformément à l'article 6.

6. Les obligations visées au présent article n'ont pas pour conséquence que l'État membre d'établissement est contraint de procéder à des vérifications et des contrôles des faits sur le territoire de l'État membre d'accueil dans lequel le service est fourni. Ces vérifications et contrôles peuvent être effectués par les autorités de l'État membre d'accueil de leur propre initiative ou à la demande des autorités compétentes de l'État membre d'établissement, conformément à l'article 10 et dans le respect des prérogatives en matière de surveillance établies par le droit, les pratiques et les procédures administratives nationales de l'État membre d'accueil, et en conformité avec le droit de l'Union.

Article 8

Mesures d'accompagnement

1. Les États membres prennent, avec l'aide de la Commission, des mesures d'accompagnement visant à développer, à faciliter et à encourager les échanges entre les fonctionnaires chargés de mettre en œuvre la coopération administrative et l'assistance mutuelle ainsi que de veiller au respect et à l'exécution de la réglementation applicable. Les États membres peuvent aussi prendre des mesures d'accompagnement visant à soutenir les organismes qui fournissent les informations aux travailleurs détachés.

2. La Commission évalue la nécessité d'un soutien financier dans l'optique d'améliorer encore la coopération administrative et d'accroître la confiance mutuelle par l'intermédiaire de projets, notamment en faveur de l'échange de fonctionnaires et de la formation, ainsi que d'élaborer, de favoriser et de promouvoir des pratiques exemplaires, y compris des partenaires sociaux au niveau de l'Union, telles que le développement et l'actualisation de bases de données ou de sites internet communs contenant des informations générales ou sectorielles concernant les conditions de travail et d'emploi applicables, et la collecte et l'évaluation de données complètes portant spécifiquement sur le détachement.

Lorsqu'elle conclut qu'une telle nécessité existe, la Commission a recours, sans préjudice des prérogatives du Parlement européen et du Conseil dans le cadre de la procédure budgétaire, aux instruments de financement disponibles visant à renforcer la coopération administrative.

3. Tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, la Commission et les États membres peuvent apporter un soutien adéquat aux initiatives pertinentes prises par les partenaires sociaux, aux niveaux de l'Union et national, en vue d'informer les entreprises et les travailleurs des conditions de travail et d'emploi applicables qui sont prévues par la présente directive et par la directive 96/71/CE.

CHAPITRE IV

CONTRÔLE DU RESPECT DES DISPOSITIONS APPLICABLES

Article 9

Exigences administratives et mesures de contrôle

1. Les États membres ne peuvent imposer que les exigences administratives et les mesures de contrôle nécessaires aux fins du contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la présente directive et la directive 96/71/CE, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées, conformément au droit de l'Union.

À cet effet, les États membres peuvent notamment imposer les mesures suivantes:

a) l'obligation, pour un prestataire de services établi dans un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:

i) l'identité du prestataire de services;

ii) le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;

iii) les personnes visées aux 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;
- b) l'obligation de conserver ou de fournir, sur support papier ou en format électronique, le contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil ⁽¹³⁾ et/ou d'en conserver des copies, y compris, s'il y a lieu, les informations supplémentaires visées à l'article 4 de ladite directive, 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 ou des copies de documents équivalents; ces documents doivent être conservés pendant la durée du détachement en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre de détachement, comme le lieu de travail ou le site de construction ou encore, pour les travailleurs mobiles du secteur des transports, la base d'opération ou le véhicule avec lequel le service est fourni;
- c) l'obligation de fournir les documents visés au point b), après la période de détachement, à la demande des autorités de l'État membre d'accueil, dans un délai raisonnable;
- d) l'obligation de fournir une traduction des documents visés au point b) dans la langue officielle ou l'une des langues officielles de l'État membre d'accueil ou dans une autre langue ou d'autres langues acceptées par l'État membre d'accueil;
- e) l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et, si nécessaire, de transmettre et de recevoir des documents et/ou des avis;
- f) l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact, si nécessaire, agissant en tant que représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales. Cette personne peut être une autre personne que celle visée au point e) et n'est pas tenue d'être présente dans l'État membre d'accueil, mais doit être disponible sur demande motivée et raisonnable.
2. Les États membres peuvent imposer d'autres exigences administratives et mesures de contrôle au cas où surviendraient des circonstances ou des éléments nouveaux dont il ressortirait que les exigences administratives et mesures de contrôle qui existent ne sont pas suffisantes ou efficaces pour permettre le contrôle effectif du respect des obligations énoncées dans la directive 96/71/CE et la présente directive, pour autant qu'elles soient justifiées et proportionnées.
3. Aucune disposition du présent article ne porte atteinte aux autres obligations découlant du droit de l'Union, notamment celles découlant de la directive 89/391/CEE du Conseil ⁽¹⁴⁾ et du règlement (CE) n° 883/2004, et/ou celles du droit national concernant la protection des travailleurs ou l'emploi de travailleurs, pour autant que ces dernières soient également applicables aux entreprises établies dans l'État membre concerné et qu'elles soient justifiées et proportionnées.
4. Les États membres veillent à ce que les procédures et les formalités liées au détachement de travailleurs en vertu du présent article puissent être effectuées de manière conviviale par les entreprises, dans la mesure du possible à distance et par voie électronique.

5. Les États membres communiquent à la Commission toute mesure visée aux paragraphes 1 et 2 qu'ils appliquent ou mettent en œuvre et en informent les prestataires de services. La Commission communique ces mesures aux autres États membres. Les informations destinées aux prestataires de services sont largement diffusées sur un site internet national unique dans la ou les langues que les États membres jugent les plus appropriées.

La Commission contrôle étroitement l'application des mesures visées aux paragraphes 1 et 2, évalue leur conformité avec le droit de l'Union et prend, le cas échéant, les mesures nécessaires, dans le cadre des compétences que lui confère le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

La Commission fait régulièrement rapport au Conseil sur les mesures communiquées par les États membres et, le cas échéant, sur l'état d'avancement de son évaluation et/ou de son analyse.

Article 10

Inspections

1. Les États membres veillent à ce que des mesures de vérification et des mécanismes de contrôle appropriés et efficaces, prévus conformément au droit et aux pratiques nationales, soient mis en place et que les autorités désignées en vertu du droit national effectuent des inspections efficaces et adéquates sur leur territoire pour s'assurer du respect des dispositions et règles établies par la directive 96/71/CE, en tenant compte des dispositions applicables de la présente directive, et en garantir ainsi l'application et l'exécution correctes. Sans préjudice de la possibilité d'effectuer des contrôles aléatoires, les inspections se fondent principalement sur une analyse des risques réalisée par les autorités compétentes. Cette analyse peut identifier les secteurs d'activités dans lesquels le recours aux travailleurs détachés pour la prestation de services sur leur territoire est particulièrement fréquent. L'analyse des risques peut notamment tenir compte de la réalisation de projets d'infrastructure majeurs, de l'existence de longues chaînes de sous-traitants, de la proximité géographique, des problèmes et besoins particuliers de secteurs spécifiques, des antécédents en matière d'infraction, ainsi que de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs.

2. Les États membres veillent à ce que les inspections et les contrôles destinés à vérifier le respect du présent article ne soient ni discriminatoires ni disproportionnés, tout en tenant compte des dispositions applicables de la présente directive.

3. Si, au cours de ces inspections et à la lumière de l'article 4, des informations s'avèrent nécessaires, l'État membre d'accueil et l'État membre d'établissement agissent conformément aux règles de coopération administrative. Notamment, les autorités compétentes collaborent conformément aux règles et aux principes établis aux articles 6 et 7.

4. Dans les États membres où, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, la définition des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE, notamment le taux de salaire minimal et le temps de travail, relève de la responsabilité des partenaires sociaux, ceux-ci peuvent également contrôler, au niveau approprié et suivant les conditions établies par les États membres, l'application des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés pertinentes, sous réserve qu'un niveau de protection adéquat, équivalent à celui résultant de la directive 96/71/CE et de la présente directive, soit garanti.

5. Les États membres dans lesquels les services d'inspection du travail ne sont pas compétents en matière de contrôle et de surveillance des conditions de travail et/ou des conditions d'emploi des travailleurs détachés peuvent, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, établir, modifier ou maintenir des dispositions, des procédures et des mécanismes garantissant le respect de ces conditions,

pour autant que ceux-ci offrent aux personnes concernées un niveau de protection adéquat, équivalent à celui résultant de la directive 96/71/CE et de la présente directive.

CHAPITRE V

EXÉCUTION

Article 11

Défense des droits — Facilitation des plaintes — Arriérés de paiement

1. Aux fins de l'exécution des obligations établies par la directive 96/71/CE, et notamment son article 6, et par la présente directive, les États membres veillent à disposer de mécanismes efficaces permettant à un travailleur détaché de porter plainte directement contre son employeur et d'engager une procédure judiciaire ou administrative, également dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu.

2. Le paragraphe 1 s'applique sans préjudice de la compétence des tribunaux des États membres telle qu'établie, en particulier, par les instruments applicables du droit de l'Union ou les conventions internationales.

3. Les États membres veillent à ce que les syndicats et autres parties tierces, comme les associations, les organisations et toute entité légale ayant, conformément aux critères établis en vertu du droit national, un intérêt légitime à voir garanti le respect de la présente directive et de la directive 96/71/CE, puissent, pour le compte ou à l'appui du travailleur détaché ou de son employeur, avec son approbation, engager une procédure judiciaire ou administrative en vue de l'application de la présente directive et de la directive 96/71/CE ou de l'exécution des obligations qui en découlent.

4. Les paragraphes 1 et 3 s'appliquent sans préjudice:

a) des règles nationales relatives aux délais de prescription ou aux délais prévus pour l'introduction d'actions similaires pour autant que ces délais ne soient pas considérés comme étant de nature à rendre quasiment impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits;

b) d'autres compétences ou droits collectifs des partenaires sociaux, représentants des travailleurs et employeurs, le cas échéant, en vertu du droit et/ou des pratiques nationales;

c) des règles nationales de procédure concernant la représentation et la défense devant les tribunaux.

5. Les travailleurs détachés engageant des procédures judiciaires ou administratives au sens du paragraphe 1 sont protégés contre tout traitement défavorable de la part de leur employeur.

6. Les États membres veillent à ce que l'employeur du travailleur détaché soit tenu d'exécuter tout droit résultant de la relation contractuelle entre l'employeur et ce travailleur détaché.

Les États membres veillent en particulier à la mise en place de mécanismes garantissant que les travailleurs détachés puissent:

a) récupérer toute rémunération nette impayée qui serait due en vertu des conditions de travail et d'emploi applicables visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE;

- b) récupérer tout arriéré ou toute taxe ou cotisation sociale indûment retenue sur leurs salaires;
- c) bénéficier du remboursement de tout montant excessif, eu égard à la rémunération nette ou à la qualité de l'hébergement, retenu ou déduit du salaire pour l'hébergement fourni par l'employeur;
- d) le cas échéant, récupérer les cotisations patronales à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux indûment retenues sur leurs salaires.

Le présent paragraphe s'applique aussi dans les cas où les travailleurs sont revenus de l'État membre dans lequel le détachement a eu lieu.

Article 12

Responsabilité du sous-traitant

1. En vue de combattre les fraudes et les abus, les États membres peuvent, après avoir consulté les partenaires sociaux concernés conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, prendre des mesures complémentaires de façon non discriminatoire et proportionnée afin que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur/le prestataire de services relevant de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 96/71/CE est un sous-traitant direct puisse, en sus ou en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3 de la directive 96/71/CE.
2. En ce qui concerne les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE, les États membres mettent en place des mesures garantissant 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 du respect des droits des travailleurs détachés visés au paragraphe 1 du présent article.
3. La responsabilité visée aux paragraphes 1 et 2 est limitée aux droits acquis par le travailleur dans le cadre de la relation contractuelle entre le contractant et son sous-traitant.
4. Les États membres peuvent, dans le respect du droit de l'Union et de manière non discriminatoire et proportionnée, également prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité dans le droit national en ce qui concerne l'étendue et la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance. Les États membres peuvent également, dans le respect du droit de l'Union, prévoir cette responsabilité dans des secteurs autres que ceux visés à l'annexe de la directive 96/71/CE.
5. Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 4, les États membres peuvent prévoir qu'un contractant qui a assumé des obligations de diligence telles que définies par le droit national n'est pas responsable.
6. En lieu et place des règles de responsabilité visées au paragraphe 2, les États membres peuvent prendre d'autres mesures d'exécution appropriées, conformément au droit et/ou aux pratiques de l'Union et nationales, permettant, dans une relation de sous-traitance directe, que des sanctions effectives et proportionnées soient prises à l'encontre du contractant, afin de combattre les fraudes et les abus dans des situations où les travailleurs ont du mal à faire respecter leurs droits.
7. Les États membres informent la Commission des mesures prises en application du présent article et diffusent largement les informations dans la ou les langues que les États membres jugent les plus appropriées.

Dans le cas visé au paragraphe 2, les informations fournies à la Commission comportent les éléments établissant la responsabilité dans les chaînes de sous-traitance.

Dans le cas visé au paragraphe 6, les informations fournies à la Commission comportent les éléments établissant l'efficacité des mesures nationales alternatives par rapport aux règles de responsabilité visées au paragraphe 2.

La Commission met ces informations à la disposition des autres États membres.

8. La Commission contrôle étroitement l'application du présent article.

CHAPITRE VI

EXÉCUTION TRANSFRONTALIÈRE DE SANCTIONS ET/OU D'AMENDES ADMINISTRATIVES PÉCUNIAIRES

Article 13

Champ d'application

1. Sans préjuger des moyens qui sont ou peuvent être prévus par d'autres dispositions du droit de l'Union, les principes d'assistance et de reconnaissance mutuelles, ainsi que les mesures et procédures prévues par le présent chapitre, s'appliquent à l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires infligées à un prestataire de services établi dans un État membre en cas de non-respect des règles applicables en matière de détachement de travailleurs dans un autre État membre.

2. Le présent chapitre s'applique aux sanctions et/ou aux amendes administratives pécuniaires, y compris les redevances et majorations, infligées par les autorités compétentes ou confirmées par les instances administratives ou judiciaires ou, le cas échéant, issues de tribunaux du travail, relatives au non-respect de la directive 96/71/CE ou de la présente directive.

Le présent chapitre ne s'applique pas à l'exécution des sanctions relevant du champ d'application de la décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil ⁽¹⁵⁾, du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil ⁽¹⁶⁾ ou de la décision 2006/325/CE du Conseil ⁽¹⁷⁾.

Article 14

Désignation des autorités compétentes

Chaque État membre communique à la Commission, par l'intermédiaire de l'IMI, le nom de l'autorité ou des autorités qui, en vertu de son droit national, sont compétentes aux fins du présent chapitre. Chaque État membre peut désigner, si cela est nécessaire en raison de son organisation interne, une ou plusieurs autorités centrales responsables de la transmission et de la réception administratives des demandes et chargées d'assister les autres autorités concernées.

Article 15

Principes généraux — Assistance et reconnaissance mutuelles

1. À la demande de l'autorité requérante, l'autorité requise, sous réserve des articles 16 et 17:

a)procède à l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative infligée conformément au droit et aux procédures de l'État membre requérant par les autorités compétentes ou confirmée par une instance administrative ou judiciaire ou, s'il convient, par des tribunaux du travail et qui n'est plus susceptible d'appel; ou

b) notifie la décision infligeant une telle sanction et/ou amende.

En outre, l'autorité requérante notifie tout autre document pertinent relatif à l'exécution d'une telle sanction et/ou amende, y compris l'arrêt ou la décision en dernier ressort, éventuellement sous forme d'une copie certifiée, constituant la base juridique et le titre exécutoire pour la demande d'exécution.

2. L'autorité requérante veille à ce que la demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende soit conforme à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans cet État membre.

Une telle demande n'est formulée que si l'autorité requérante n'est pas en mesure de procéder à l'exécution ou à la notification conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans son propre pays.

L'autorité requérante ne formule pas de demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende si et tant que la sanction et/ou l'amende ainsi que la plainte correspondante et/ou l'acte permettant son exécution dans l'État membre requérant sont contestés dans cet État membre.

3. L'autorité compétente à laquelle il est demandé d'exécuter une sanction et/ou une amende administrative ou de notifier la décision infligeant une telle sanction et/ou amende, transmise conformément au présent chapitre et à l'article 21, reconnaît cette décision sans qu'aucune autre formalité ne soit requise, et prend sans délai toutes les mesures nécessaires à son exécution, sauf si l'autorité requise décide de se prévaloir d'un des motifs de refus prévus à l'article 17.

4. Aux fins de l'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de la notification d'une décision infligeant une telle sanction et/ou amende, l'autorité requise agit conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis qui sont applicables aux infractions ou aux décisions identiques ou, à défaut, similaires.

La notification, par l'autorité requise, d'une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative et la demande d'exécution, conformément à la législation, à la réglementation et aux pratiques administratives en vigueur dans l'État membre requis, sont réputées produire les mêmes effets que si elles étaient le fait de l'État membre requérant.

Article 16

Demande d'exécution ou de notification

1. L'autorité requérante communique sans retard injustifié sa demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative et de notification d'une décision concernant une telle sanction et/ou amende au moyen d'un instrument uniforme; la demande indique au moins:

a) le nom et l'adresse du destinataire, et toute autre donnée ou information pertinente aux fins de l'identification de celui-ci;

b) une synthèse des faits et circonstances de l'infraction, la nature de celle-ci et les règles applicables concernées;

c) l'instrument permettant l'exécution dans l'État membre requérant et tout autre renseignement ou document pertinent, notamment de nature juridique, concernant la plainte correspondante, la sanction et/ou l'amende administrative; et

d) le nom, l'adresse et les coordonnées de l'autorité compétente chargée de l'évaluation de la sanction et/ou de l'amende administrative et, s'il est différent, de l'organisme compétent auprès duquel des informations complémentaires peuvent être obtenues concernant la sanction et/ou l'amende et les possibilités de contestation de l'obligation de paiement ou de la décision qui inflige celle-ci.

2. Outre ce qui a été prévu au paragraphe 1, la demande indique:

a) en cas de notification d'une décision, l'objet de la notification et le délai dans lequel celle-ci doit avoir lieu;

b) en cas de demande d'exécution, la date à laquelle l'arrêt ou la décision est devenu exécutoire ou définitif, une description de la nature et du montant de la sanction et/ou de l'amende administrative, toute date pertinente dans le cadre du processus d'exécution, y compris si et, dans l'affirmative, comment l'arrêt ou la décision a été signifié ou notifié au(x) défendeur(s) et/ou a été rendu par défaut, et la confirmation, par l'autorité requérante, que la sanction et/ou l'amende n'est plus susceptible d'appel, ainsi que la plainte correspondante et les éléments qui la composent.

3. L'autorité requise prend toutes les dispositions nécessaires pour notifier au prestataire de services la demande d'exécution ou la décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative et le ou les documents pertinents, le cas échéant, conformément au droit et/ou aux pratiques nationales, et ce dans les meilleurs délais et au plus tard un mois à compter de la réception de la demande.

L'autorité requise informe, le plus rapidement possible, l'autorité requérante:

a) de la suite donnée à sa demande d'exécution et de notification et, plus particulièrement, de la date de la notification au destinataire;

b) des motifs de refus, au cas où elle refuserait de donner suite à une demande d'exécution d'une sanction et/ou d'une amende administrative ou de notifier une décision infligeant une sanction et/ou une amende administrative conformément à l'article 17.

Article 17

Motifs de refus

Les autorités requises ne sont pas tenues de donner suite à une demande d'exécution ou de notification si la demande ne contient pas les informations visées à l'article 16, paragraphes 1 et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive.

Les autorités requises peuvent également refuser de donner suite à une demande d'exécution dans les circonstances suivantes:

a) à la suite d'une enquête de l'autorité requise, il est manifeste que les sommes ou les ressources à mobiliser en vue d'exécuter une sanction et/ou une amende administrative sont disproportionnées par rapport au montant à recouvrer ou qu'il faudrait faire face à des difficultés considérables;

b) la sanction et/ou l'amende pécuniaire globale est inférieure à 350 EUR ou à l'équivalent de ce montant;

c) les droits et libertés fondamentaux de la défense et les principes juridiques qui s'y appliquent inscrits dans la Constitution de l'État membre requis ne sont pas respectés.

Article 18

Suspension de la procédure

1. Si, au cours de la procédure d'exécution ou de notification, la sanction et/ou l'amende administrative et/ou la plainte correspondante sont contestées ou font l'objet d'un recours par le prestataire de services concerné ou par une partie intéressée, la procédure d'exécution transfrontalière de la sanction et/ou l'amende infligée est suspendue dans l'attente de la décision de l'instance ou l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant compétente en la matière.

Toute contestation ou tout recours est porté devant l'instance ou l'autorité compétente appropriée de l'État membre requérant.

L'autorité requérante notifie sans délai cette contestation à l'autorité requise.

2. Les litiges concernant les mesures exécutoires adoptées dans l'État membre requis ou la validité d'une notification effectuée par une autorité requise sont portés devant l'instance compétente ou les autorités judiciaires de cet État membre, conformément à ses dispositions législatives et réglementaires.

Article 19

Coûts

1. Les montants recouverts au titre des sanctions et/ou des amendes visées au présent chapitre sont acquis à l'autorité requise.

L'autorité requise recouvre les montants dus dans la monnaie de l'État membre requis, conformément à la législation, à la réglementation et aux procédures ou pratiques administratives qui sont applicables à des plaintes similaires dans ledit État membre.

Au besoin, l'autorité requise, conformément à son droit et à ses pratiques nationales, convertit la sanction et/ou l'amende dans la monnaie de l'État membre requis au taux de change applicable à la date à laquelle la sanction et/ou l'amende a été infligée.

2. Les États membres renoncent à se réclamer mutuellement le remboursement des coûts résultant de l'assistance qu'ils se prêtent en vertu de la présente directive, ou résultant de l'application celle-ci.

CHAPITRE VII DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Sanctions

Les États membres établissent le régime de sanctions applicable en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 18 juin 2016. Ils notifient à la Commission sans délai toute modification ultérieure de celles-ci.

Article 21

Systeme d'information du marche interieur

1. La coopération administrative et l'assistance mutuelle entre les autorités compétentes des États membres visées aux articles 6 et 7, à l'article 10, paragraphe 3, et aux articles 14 à 18 sont réalisées au moyen du système d'information du marché intérieur (IMI), institué par le règlement (UE) n° 1024/2012.

2. Les États membres peuvent appliquer les arrangements ou accords bilatéraux de coopération administrative et d'assistance mutuelle entre leurs autorités compétentes en ce qui concerne l'application et la surveillance des conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés visées à l'article 3 de la directive 96/71/CE, dans la mesure où ces arrangements ou accords ne portent pas atteinte aux droits et obligations des travailleurs et des entreprises concernées.

Les États membres informent la Commission des arrangements et/ou accords bilatéraux qu'ils mettent en œuvre et diffusent largement le texte de ces accords bilatéraux.

3. Dans le cadre des arrangements ou accords bilatéraux visés au paragraphe 2, les autorités compétentes des États membres utilisent l'IMI autant que possible. En tout état de cause, si une autorité compétente dans l'un des États membres concernés a recours à l'IMI, celui-ci est, dans la mesure du possible, utilisé pour tout suivi requis.

Article 22

Modification du règlement (UE) n° 1024/2012

À l'annexe du règlement (UE) n° 1024/2012, les points suivants sont ajoutés:

«6. 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 ⁽¹⁸⁾: article 4.

7. 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) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI") ⁽¹⁹⁾: articles 6 et 7, article 10, paragraphe 3, et articles 14 à 18.

Article 23

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 18 juin 2016. Ils en informent immédiatement la Commission.

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

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

Article 24

Réexamen

1. La Commission réexamine l'application et la mise en œuvre de la présente directive.

Au plus tard le 18 juin 2019, la Commission présente au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen un rapport sur son application et sa mise en œuvre et propose des modifications, s'il y a lieu.

2. Au cours de son réexamen, la Commission, après consultation des États membres et, le cas échéant, des partenaires sociaux au niveau de l'Union, évalue en particulier:

a) la nécessité et l'opportunité des éléments de fait permettant de déterminer le caractère véritable du détachement, y compris les possibilités de modifier les éléments existants et de définir les éventuels éléments nouveaux à prendre en compte pour déterminer si l'entreprise est véritable et si le travailleur détaché accomplit son travail à titre temporaire, au sens de l'article 4;

b) la validité des données disponibles relatives au détachement;

c) l'opportunité et le bien-fondé de l'application des mesures nationales de contrôle, à la lumière de l'expérience acquise et de l'efficacité du système de coopération administrative et d'échange d'informations, de l'élaboration de documents standardisés plus uniformes, de la mise en place de normes ou de principes communs pour les inspections dans le domaine du détachement de travailleurs et des progrès technologiques, au sens de l'article 9;

d) les mesures de responsabilité et/ou d'exécution mises en place pour assurer le respect des règles applicables et la protection effective des droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance, au sens de l'article 12;

e) l'application des dispositions relatives à l'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives pécuniaires, notamment en fonction de l'expérience acquise et de l'efficacité du système, conformément au chapitre VI;

f) le recours aux arrangements ou accords bilatéraux pour ce qui est de l'IMI, compte tenu, le cas échéant, du rapport visé à l'article 25, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 1024/2012;

g) la possibilité d'adapter les délais de communication des informations requises par les États membres ou la Commission, fixés à l'article 6, paragraphe 6, en vue de réduire lesdits délais, compte tenu des progrès accomplis en ce qui concerne le fonctionnement et l'utilisation de l'IMI.

Article 25

Entrée en vigueur

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

Article 26

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 15 mai 2014.

Par le Parlement européen

Le président
M. SCHULZ
Par le Conseil
Le président
D. KOURKOULAS

⁽¹⁾ [JO C 351 du 15.11.2012, p. 61.](#)

⁽²⁾ [JO C 17 du 19.1.2013, p. 67.](#)

⁽³⁾ Position du Parlement européen du 16 avril 2014 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 13 mai 2014.

⁽⁴⁾ 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](#)).

⁽⁵⁾ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) ([JO L 177 du 4.7.2008, p. 6](#)).

⁽⁶⁾ Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome (80/934/CEE) ([JO L 266 du 9.10.1980, p. 1](#)).

⁽⁷⁾ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ([JO L 166 du 30.4.2004, p. 1](#)).

⁽⁸⁾ Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ([JO L 284 du 30.10.2009, p. 1](#)).

⁽⁹⁾ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ([JO L 281 du 23.11.1995, p. 31](#)).

⁽¹⁰⁾ Règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données ([JO L 8 du 12.1.2001, p. 1](#)).

⁽¹¹⁾ Règlement (UE) n° 1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission («règlement IMI») ([JO L 316 du 14.11.2012, p. 1](#)).

⁽¹²⁾ [JO C 27 du 29.1.2013, p. 4.](#)

⁽¹³⁾ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ([JO L 288 du 18.10.1991, p. 32](#)).

⁽¹⁴⁾ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ([JO L 183 du 29.6.1989, p. 1](#)).

⁽¹⁵⁾ Décision-cadre 2005/214/JAI du Conseil du 24 février 2005 concernant l'application du principe de reconnaissance mutuelle aux sanctions pécuniaires ([JO L 76 du 22.3.2005, p. 16](#)).

⁽¹⁶⁾ Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ([JO L 12 du 16.1.2001, p. 1](#)).

⁽¹⁷⁾ Décision 2006/325/CE du Conseil du 27 avril 2006 concernant la conclusion de l'accord entre la Communauté européenne et le Royaume de Danemark sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ([JO L 120 du 5.5.2006, p. 22](#)).

Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission concernant l'article 4, paragraphe 3, point g)

Le fait que le poste qu'occupe temporairement un travailleur détaché pour y accomplir son travail dans le cadre d'une prestation de services a ou non été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché) au cours de périodes antérieures ne constitue qu'un des éléments qui peuvent être pris en compte dans l'évaluation globale de la situation de fait qu'il convient d'effectuer en cas de doute.

Le simple fait que cet élément puisse être pris en considération ne devrait en aucun cas être interprété comme interdisant ou limitant la possibilité de remplacer un travailleur détaché par un autre travailleur

détaché, de tels remplacements pouvant être inhérents à la prestation de services, notamment dans le cas de services fournis sur une base saisonnière, cyclique ou répétitive.
