

ДИРЕКТИВА 96/71/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА ОТ 16 ДЕКЕМВРИ 1996 ГОДИНА ОТНОСНО КОМАНДИРОВАНЕТО НА РАБОТНИЦИ В РАМКИТЕ НА ПРЕДОСТАВЯНЕТО НА УСЛУГИ

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за създаването на Европейската общност и в частност член 57, параграф 2 и член 66;

като взеха предвид предложението на Комисията;

като взеха предвид становището на Икономическия и социален комитет;

в съответствие с процедурата, предвидена в член 189б от Договора;

(1) Като имат предвид, че съгласно член 3, буква в) от Договора премахването на пречките между държавите-членки за свободно движение на лица и услуги представлява една от целите на Общността;

(2) Като имат предвид, че що се отнася до предоставянето на услуги, всяко ограничение, основано на гражданство или изисквания за пребиваване, са забранени съгласно Договора след края на преходния период;

(3) Като имат предвид, че изграждането на вътрешния пазар предлага динамична среда за трансграничното предоставяне на услуги, което подтиква все повече предприятия временно да командирова работници зад граница, за да извършват работа на територията на държава-членка, която е различна от държавата, в която обикновено работят;

(4) Като имат предвид, че предоставянето на услуги може да бъде под формата на извършване на работа от предприятие за негова сметка и под негово ръководство или по силата на договор, сключен между това предприятие и страната, за която са предназначени услугите, или на наемане на работници, които да се използват от предприятието в рамките на договор за възлагане на държавна или частна поръчка;

(5) Като имат предвид, че насърчаването на транснационално предоставяне на услуги изисква атмосфера на лоялна конкуренция и мерки, гарантиращи правата на работниците;

(6) Като имат предвид, че транснационализирането на трудовото правоотношение повдига проблеми, свързани със законодателството, приложимо към трудовите правоотношения; като имат предвид, че е в интерес на страните да се определят реда и условията, които уреждат предвиденото трудово правоотношение;

(7) Като имат предвид, че Римската конвенция от 19 юни 1980 г. за определяне на приложимия по отношение на договорните задължения закон, подписана от 12 държави-членки влезе в сила на 1 април 1991 г. в по-голямата част от държавите-членки;

(8) Като имат предвид, че член 3 от Конвенцията предвижда като общо правило свободният избор на законодателството, приложимо от страните; като имат предвид, че при отсъствието на избор договорът следва да се урежда, съгласно член 6, параграф 2, от законодателството на страната, в която работникът или служителят обикновено извършва работата си в изпълнение на договора, дори ако той временно е

командиран в друга страна или ако работникът или служителят не извършва обикновено работата си в друга страна, на законодателството на страната, в която се намира мястото на стопанска дейност на предприятието, което го е наело, освен ако не произтича от цялостните обстоятелства, че договорът е свързан по-тясно с друга страна, като в този случай договорът се урежда от законодателството на тази страна;

(9) Като имат предвид, че съгласно член 6, параграф 1 на горепосочената конвенция изборът на законодателство, направен от страните, не може да има за резултат лишаването на работника или служителя от закрилата, която му се предоставя от задължителните разпоредби, които биха били приложими съгласно параграф 2 на посочения член при отсъствието на избор;

(10) Като имат предвид, че член 7 от посочената конвенция определя, че при някои условия едновременно със законодателството, което е обявено за приложимо, може да се приложат задължителни разпоредби на законодателството на друга страна, в частност законодателството на държавата-членка, на чиято територия временно е командирован работникът;

(11) Като имат предвид, че съгласно принципа за примат на правото на Общността, посочен в член 20, горепосочената конвенция не засяга прилагането на разпоредбите, които по отношение на конкретен въпрос определят правила за избор на законодателство относно договорните задължения и които се или ще се съдържат в актове на институции на Европейските общности или в национални закони, хармонизирани при изпълнението на такива актове;

(12) Като имат предвид, че правото на Общността не изключва държавите-членки да прилагат своето законодателство или колективните договори, сключени между социалните партньори по отношение на всяко лице, което е заето, дори и временно, на тяхна територия, макар неговият работодател да е установен в друга държава-членка; като имат предвид, че правото на Общността не забранява на държавите-членки да гарантират спазването на тези правила с подходящи средства;

(13) Като имат предвид, че законодателствата на държавите-членки трябва да се координират, за да се определи ядро от задължителни правила за минимална закрила, която трябва да спазват работодателите в приемащата държава, които командирова работници за временно извършване на работа на територията на държавата-членка, в която се предоставят услугите; като имат предвид, че такава координация може да бъде постигната само от правото на Общността;

(14) Като имат предвид, че "твърдо ядро" от ясно определени защитни правила трябва да се спазва от доставчика на услугите, независимо от продължителността на командировката на работника;

(15) Като имат предвид, че трябва да се определи, че в някои ясно определени случаи на монтаж и/или инсталация на стоки няма да се прилагат разпоредбите за минималните ставки на заплащане и минималния платен годишен отпуск;

(16) Като имат предвид също така, че трябва да съществува определена гъвкавост при прилагането на разпоредбите за минималните ставки на заплащане и минималната продължителност на годишния платен отпуск; като имат предвид, че когато продължителността на командировката не е по-голяма от един месец, държавите-членки могат, при определени условия, да дерогират разпоредбите относно минималните ставки на заплащане или да предвидят възможност за дерогиране чрез колективните договори; като имат предвид, че когато обемът на работата, която трябва да бъде извършена е незначителен, държавите-членки могат да дерогират разпоредбите относно минималните ставки на заплащане и минималната продължителност на годишния платен отпуск;

(17) Като имат предвид, че задължителните действащи правила за минимална закрила в приемащата държава не трябва да препятстват прилагането на условия за заетост, които са по-благоприятни за работниците;

(18) Като имат предвид, че трябва да се поддържа принципът, че предприятия, които са установени извън Общността, не трябва да получават по-благоприятно третиране, отколкото предприятията, установени в Общността;

(19) Като имат предвид, без да се засягат разпоредбите на правото на Общността, че настоящата директива не предполага задължението да се даде юридическо признание на съществуването на предприятия за временна заетост, нито засяга прилагането от държавите-членки на законодателството им относно наемането на работници и на предприятия за временна заетост от предприятия, които не са установени на тяхна територия, но които работят на нея в рамките на предоставянето на услуги;

(20) Като имат предвид, че настоящата директива не засяга нито договорите, сключени от Общността с трети страни, нито законодателствата на държавите-членки относно достъпа до тяхната територия на доставчици на услуги от трети страни; като имат предвид, че тази директива не засяга националните законодателства относно влизането, пребиваването и достъпа до заетост на работници от трети страни;

(21) Като имат предвид, че Регламент (ЕИО) №1408/71 на Съвета от 14 юни 1971 г. за прилагането на схеми за социално осигуряване за заети лица, самостоятелно заети лица и членовете на техните семейства, които се движат в Общността, определя разпоредбите, приложими за социалноосигурителните вноски и обезщетения;

(22) Като имат предвид, че настоящата директива не засяга правото на държавите-членки относно колективните действия в защита на професионалните интереси;

(23) Като имат предвид, че компетентните органи в различните държави-членки трябва да си сътрудничат помежду си при прилагането на настоящата директива; като имат предвид, че държавите-членки трябва да предвидят подходящи мерки в случай на неспазване на настоящата директива;

(24) Като имат предвид, че е необходимо да се гарантира правилното прилагане на настоящата директива и да се предвиди за тази цел тясно сътрудничество между Комисията и държавите-членки;

(25) Като имат предвид, че най-късно пет години след приемането на настоящата директива Комисията трябва да разгледа отново подробните правила за прилагане на настоящата директива с цел да предложи изменения, при необходимост,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Приложно поле

1. Настоящата директива се прилага за предприятия, установени в държава-членка, които в рамките на транснационалното предлагане на услуги командирова работници в съответствие с параграф 3 на територията на държава-членка.
2. Настоящата директива не се прилага спрямо предприятия от търговския флот,

по отношение на моряшкия състав.

3. Настоящата директива се прилага доколкото предприятията, посочени в параграф 1, предприемат една от следните транснационални мерки:

а/ командироваат работници на територията на държава-членка за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командироващото предприятие, и страната, за която са предназначени услугите, действаща в тази държава-членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командировката;

или

б/ командироваат работници във ведомство или предприятие, притежавано от групировката на територията на държава-членка, при условие че съществува трудово правоотношение между командироващото предприятие и работника за периода на командировката;

или

в/ като предприятие за временна заетост или агенция за посредническа дейност по наемане на работа, предлагат за наемане работник на предприятие-потребител, установено или действащо на територията на държава-членка, при условие че съществува трудово правоотношение между предприятието за временна заетост или агенцията за посредническа дейност по наемане на работа, и работника за периода на командировката.

4. Предприятията, установени в държави, които не са членки, не трябва да бъдат третираны по-благоприятно отколкото предприятия, установени в държава-членка.

Член 2

Определение

1. По смисъла на настоящата директива "командирован работник" означава работник, който за ограничен период извършва работа на територията на държава-членка, която е различна от държавата-членка, в която той обичайно работи.

2. По смисъла на настоящата директива определението за работник е това, което се съдържа в законодателството на държавата-членка, на територията на която е командирован работникът.

Член 3

Условия за работа

1. Държавите-членки трябва да осигурят, независимо от законодателството, приложимо към трудовото правоотношение, предприятията, посочени в член 1, параграф 1, да гарантират на работниците, командировани на тяхна територия, условия на работа, обхващащи следните въпроси, които са определени в държавата-членка, в която се извършва работата:

- от закони, подзакони или административни разпоредби;

и/или

- по силата на колективни договори или арбитражни решения, които са били обявени за общоприложими по смисъла на параграф 8 дотолкова, доколкото те засягат дейностите, посочени в приложението:

а) максимални периоди на работа и минимални периоди на почивка;

б) минимален платен годишен отпуск;

в) минимални ставки на заплащане, включително ставки за извънреден труд; настоящата точка не се отнася за допълнителни професионални пенсионни схеми;

г) условията за предлагане на работници за наемане на работа, в частност от предприятия за временна заетост;

д) опазване на здравето, сигурността и хигиената на работното място;

е) защитни мерки по отношение на условията на заетост на бременни жени или родилки, деца и младежи;

ж) равно третиране на мъжете и жените и други разпоредби за недискриминация.

По смисъла на настоящата директива **понятието за минимални ставки на заплащане, посочено в параграф 1, буква в) се определя от националното законодателство и/или практиката на държавата-членка, на чиято територия се командирова работникът.**

2. В случай на първоначален монтаж и/или първоначална инсталация на стоки, когато това е неразделна част от договор за доставка на стоки и е необходимо, за да се въведат доставените стоки в употреба и това се извършва от квалифицирани работници и/или специалисти на фирмата-доставчик, не се прилага първата алинея на параграф 1, букви б) и в), ако продължителността на командировката не надвишава осем дни.

Настоящата разпоредба не се прилага за дейности в областта на строителството, изброени в приложението.

3. Държавите-членки могат след консултации със социалните партньори, в съответствие с традициите и практиката във всяка държава-членка, да решат да не прилагат първата алинея на параграф 1, буква в) в случаите, посочени в член 1, параграф 3, букви а) и б), когато продължителността на назначението не надвишава един месец.

4. Държавите-членки могат, в съответствие с националното законодателство и/или практика да предвидят да бъдат направени изключения от първата алинея на параграф 1, буква в) в случаите, посочени в член 1, параграф 3, букви а) и б) и по решение на държава-членка по смисъла на параграф 3 на настоящия член, чрез колективен договор по смисъла на параграф 8 на настоящия член, относно една или повече области на дейност, когато продължителността на командировката не надвишава един месец.

5. Държавите-членки могат да предвидят да се направят изключения от първата алинея на параграф 1, букви б) и в) в случаите, посочени в член 1, параграф 3, букви а) и б) на основание, че обемът на работата, която трябва да бъде извършена, е незначителен.

Държавите-членки, които се ползват от възможността, посочена в първия алинея на настоящия параграф, определят критериите, на които трябва да отговаря работата, която следва да бъде извършена, за да се разглежда като "незначителна".

6. **Продължителността на командировката се изчислява на основата на препоръчителен период от една година от началото на командировката.**

При изчисляването ѝ трябва да се отчетат всички предишни периоди, през които постът е бил заеман от командирован работник.

7. Параграфи 1 - 6 не трябва да препятстват прилагането на условия за наемане на работа, които са по-благоприятни за работниците.

Разходите за издръжка, свързани с командировката, се смятат за част от минималната заплата, освен ако не са изплатени като възстановяване на разходи, които фактически са били направени във връзка с командировката, като например пътни дневни и квартирни разходи.

8. "Колективни договори или арбитражни решения, които са били обявени за

общоприложими" означава колективни договори или арбитражни решения, които трябва да се спазват от всички предприятия в географския район и в рамките на съответната професия или отрасъл.

При отсъствие на система за обявяване, че дадени колективни договори или арбитражни решения са общоприложими по смисъла на първата алинея, държавите-членки, ако решат това, се основават на:

- колективни договори или арбитражни решения, които се прилагат общо по отношение на всички подобни предприятия в географския район и в съответната професия или промишлен отрасъл;

и/или

- колективни договори, които са били сключени от най-представителните организации на социалните партньори на национално равнище и които се прилагат на територията на държавата,

при условие, че тяхното прилагане по отношение на предприятията, посочени в член 1, параграф 1 гарантира равно третиране по въпросите, изброени в първата алинея на параграф 1 на настоящия член, на тези предприятия и другите предприятия, посочени в настоящата алинея, които се намират в подобно положение.

Счита се, че съществува равно третиране по смисъла на настоящия член, когато националните предприятия, които се намират в подобно положение:

- са субект, на въпросното място или в съответния отрасъл, на същите задължения като командированите предприятия, по отношение на въпросите, изброени в първата алинея на параграф 1,

и

- от тях се изисква да изпълняват същите задължения със същия резултат.

9. Държавите-членки могат да предвидят предприятията, посочени в член 1, параграф 1 да гарантират на работниците, посочени в член 1, параграф 3, буква "в", условията които се прилагат за временно заетите в държавата-членка, в която се извършва работата.

10. Настоящата директива не прекратява прилагането от държавите-членки по отношение на национални предприятия и предприятия от други държави, в съответствие с Договора, на основата на равно третиране, на:

- условия за заетост по въпроси, различни от посочените в първата алинея на параграф 1 в случай на разпоредби, свързани с обществения ред;

- условия за наемане на работа, определени в колективните договори или арбитражни решения по смисъла на параграф 8 и отнасящи се до дейности, които са различни от посочените в приложението.

Член 4

Сътрудничество в областта на информацията

1. За целите на прилагането на настоящата директива държавите-членки, в съответствие с националното законодателство и/или практика, определят едно или повече бюра за връзка или един или повече компетентни национални органи.

2. Държавите-членки трябва предвиждат сътрудничество между държавните органи, които в съответствие с националното законодателство отговарят за контрола на условията за наемане на работа, посочени в член 3.

Това сътрудничество, в частност, включва отговори на мотивирани искания от страна на тези власти за информация относно транснационалното предлагане на работници за наемане на работа, включително явни нарушения или възможни случаи на незаконна трансгранична дейност.

Комисията и публичните органи, посочени в първата алинея, си сътрудничат тясно, за да разглеждат всички затруднения, които могат да възникнат в резултат на прилагането на член 3, параграф 10.

Взаимната административна помощ се оказва безплатно.

3. Всяка държава-членка взема необходимите мерки, за да направи общодостъпна информацията за условията за заетост, посочени в член 3.

4. Всяка държава-членка съобщава на другите държави-членки и на Комисията бюрата за връзка и/или компетентните органи, посочени в параграф 1.

Член 5

Мерки

Държавите-членки вземат съответните мерки в случай на неспазване на настоящата директива.

В частност, те осигуряват работниците и/или техните представители да разполагат със съответни процедури за изпълнението на задълженията по настоящата директива.

Член 6

Юрисдикция

За да се приложи правото на условията на наемане на работа, гарантирани в член 3, в държавата-членка, на чиято територия работникът е или е бил командирован, може да се започне съдебно дело, без да се засяга, при необходимост, правото съгласно съществуващите международни конвенции относно компетентността, да се започне съдебно дело в друга държава.

Член 7

Прилагане

Държавите-членки приемат закони, подзаконови и административни разпоредби, необходими за спазването на настоящата директива, най-късно до 16 декември 1999 г. Те незабавно уведомяват Комисията за това.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, последните съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условията и редът на такова позоваване се определя от държавата-членка.

Член 8

Преразглеждане от Комисията

Най-късно до 16 декември 2001 г. Комисията преразглежда условията за прилагане на настоящата директива с цел да предложи на Съвета, при необходимост, необходимите изменения.

Член 9

Адресат на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 16 декември 1996 година

За Европейския парламент:

За съвета:

Председател

Председател

K. HENSCH

I. YATES

ПРИЛОЖЕНИЕ

Дейностите, посочени в член 3, параграф 1, второ тире, включват всички строителни работи, отнасящи се до строителството, ремонта, възстановяването, поддържането, изменението или разрушаването на сгради и в частност следните работи:

1. изкопни работи,
2. преместване на земни маси,
3. фактически строителни работи,
4. сглобяване или разглобяване на панелни елементи,
5. довършителни работи на инсталации,
6. изменения ,
7. обновяване,
8. ремонт,
9. разглобяване ,
10. разрушаване,
11. поддръжка,
12. поддържане, бояджийски работи и почистване,
13. подобрения.

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

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

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 57 paragraphe 2 et son article 66,

vu la proposition de la Commission ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité économique et social ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 B du traité ⁽³⁾,

- (1) considérant que, en vertu de l'article 3 point c) du traité, l'abolition, entre les États membres, des obstacles à la libre circulation des personnes et des services constitue l'un des objectifs de la Communauté;
- (2) considérant que, en ce qui concerne la prestation de services, toute restriction fondée sur la nationalité ou des conditions de résidence est interdite par le traité depuis la fin de la période de transition;
- (3) considérant que la réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de services transnationale en invitant un nombre croissant d'entreprises à détacher des travailleurs en vue d'effectuer à titre temporaire un travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils accomplissent habituellement leur travail;
- (4) considérant que la prestation de services peut consister soit dans l'exécution de travaux par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre cette entreprise et le destinataire de la prestation de services, soit dans la mise à disposition de travailleurs en vue de leur utilisation par une entreprise, dans le cadre d'un marché public ou d'un marché privé;
- (5) considérant qu'une telle promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs;
- (6) considérant que la transnationalisation de la relation de travail soulève des problèmes quant au droit applicable à cette relation de travail et qu'il convient, dans l'intérêt des parties, de prévoir les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail envisagée;

- (7) considérant que la convention de Rome, du 19 juin 1980, sur la loi applicable aux obligations contractuelles ⁽⁴⁾, signée par douze États membres, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1991 dans la majorité des États membres;
- (8) considérant que l'article 3 de cette convention prévoit, comme règle générale, le libre choix de la loi applicable par les parties; que, à défaut de choix, le contrat est régi, en vertu de l'article 6 paragraphe 2, par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, ou, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable;
- (9) considérant que, en vertu de l'article 6 paragraphe 1 de ladite convention, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui, en vertu du paragraphe 2 dudit article, serait applicable à défaut de choix;
- (10) considérant que l'article 7 de ladite convention prévoit, sous certaines conditions, que soit donné effet, concurremment avec la loi déclarée applicable, aux règles de police d'une autre loi, en particulier celle de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché à titre temporaire;
- (11) considérant que, conformément au principe de priorité du droit communautaire énoncé à son article 20, ladite convention ne préjuge pas l'application des dispositions qui, dans des matières particulières, règlent les conflits de lois en matière d'obligations contractuelles et qui sont ou seront contenues dans les actes émanant des institutions des Communautés européennes ou dans des législations nationales harmonisées en exécution de ces actes;
- (12) considérant que le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent le champ d'application de leur législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux à toute personne effectuant un travail salarié, y compris temporaire, sur leur territoire, même si l'employeur est établi dans un autre État membre; que le droit communautaire n'interdit pas aux États membres de garantir le respect de ces règles par les moyens appropriés;
- (13) considérant que les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans le pays d'accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire de l'État membre de la prestation; qu'une telle coordination ne peut être

assurée que par le droit communautaire;

- (14) considérant qu'un «noyau dur» de règles protectrices, clairement définies, devrait être observé par le prestataire de services, nonobstant la durée du détachement du travailleur;
- (15) considérant qu'il convient de prévoir que, dans certains cas délimités de travaux de montage et/ou d'installation d'un bien, les dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés ne sont pas d'application;
- (16) considérant que, en outre, il convient d'assurer une certaine souplesse dans l'application des dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimal des congés annuels payés; que, lorsque la durée du détachement ne dépasse pas un mois, les États membres peuvent, sous certaines conditions, déroger aux dispositions concernant les taux de salaires minimal ou prévoir la possibilité de dérogation par voie de conventions collectives; que, en cas de faible ampleur des travaux à effectuer, les États membres peuvent déroger aux dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés;
- (17) considérant que les règles impératives de protection minimale en vigueur dans le pays d'accueil ne doivent pas empêcher l'application des conditions de travail et d'emploi plus favorables aux travailleurs;
- (18) considérant qu'il convient de respecter le principe selon lequel les entreprises établies en dehors de la Communauté ne doivent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies sur le territoire d'un État membre;
- (19) considérant que, sans préjudice d'autres dispositions communautaires, la présente directive n'entraîne pas l'obligation de reconnaître légalement l'existence d'entreprises de travail temporaire, ni porte atteinte à l'application, par des États membres, de leur législation relative à la mise à disposition de travailleurs et d'entreprises de travail temporaire auprès d'entreprises non établies sur leur territoire, mais y exerçant des activités dans le cadre d'une prestation de services;
- (20) considérant que la présente directive n'affecte ni les accords conclus par la Communauté avec des pays tiers ni les législations des États membres relatives à l'accès sur leur territoire de prestataires de services de pays tiers; que la présente directive ne porte pas non plus atteinte aux législations nationales relatives aux conditions d'entrée, de résidence et d'emploi de travailleurs ressortissant de pays tiers;
- (21) considérant que le règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application

des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (9), fixe les dispositions applicables en matière de prestations et de cotisations de sécurité sociale;

- (22) considérant que la présente directive est sans préjudice du droit des États membres en matière d'action collective pour la défense des intérêts professionnels;
- (23) considérant que les instances compétentes des différents États membres doivent collaborer entre elles à l'application de la présente directive; que les États membres doivent prévoir des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive;
- (24) considérant qu'il importe de garantir une bonne application de la présente directive et de prévoir, à cette fin, une collaboration étroite entre la Commission et les États membres;
- (25) considérant que, au plus tard cinq ans après la date d'adoption de la présente directive, la Commission doit réexaminer les modalités d'application de la présente directive en vue de proposer, le cas échéant, les modifications nécessaires,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément au paragraphe 3, sur le territoire d'un État membre.
2. La présente directive ne s'applique pas aux entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant.
3. La présente directive s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes:
 - a) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement
 - ou
 - b) détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

ou

- c) détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.
4. Les entreprises dans un État non membre ne peuvent pas obtenir un traitement plus favorable que les entreprises établies dans un État membre.

Article 2

Définition

1. Aux fins de la présente directive, on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement.
2. Aux fins de la présente directive, la notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

Article 3

Conditions de travail et d'emploi

1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

— par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives

et/ou

— par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe:

- a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- b) la durée minimale des congés annuels payés;
- c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;

- d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

2. Dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, le paragraphe 1 second tiret points b) et c) ne s'applique pas, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à huit jours.

Cette disposition ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction visées en annexe.

3. Les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, conformément aux us et coutumes de chaque État membre, décider de ne pas appliquer le paragraphe 1 second tiret point c) dans les cas visés à l'article 1^{er} paragraphe 3 points a) et b), lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

4. Les États membres peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, prévoir qu'il peut être dérogé au paragraphe 1 second tiret point c) dans les cas visés à l'article 1^{er} paragraphe 3 points a) et b), ainsi qu'à une décision d'un État membre au sens du paragraphe 3 du présent article, par voie de conventions collectives, au sens du paragraphe 8, concernant un ou plusieurs secteurs d'activité, lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois.

5. Les États membres peuvent prévoir l'octroi d'une dérogation au paragraphe 1 second tiret points a) et c) dans les cas visés à l'article 1^{er} paragraphe 3 points a) et b) en raison de la faible ampleur des travaux à effectuer.

Les États membres qui font usage de la faculté visée au premier alinéa fixent les modalités auxquelles les travaux à effectuer doivent répondre pour être considérés comme de «faible ampleur».

6. La durée du détachement est calculée sur une période de référence d'une année après son commencement.

Lors du calcul de celle-ci, la durée d'un détachement éventuellement accompli par un travailleur à remplacer est prise en compte.

7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

8. On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, les États membres peuvent, s'ils décident ainsi, prendre pour base:

— les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci

et/ou

— les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national, pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens du présent article, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire:

— sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations, en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa, que les entreprises visées par les détachements

et

— se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.

9. Les États membres peuvent prévoir que les entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantissent aux travailleurs au sens de l'article 1^{er} paragraphe 3 point c) le bénéfice des conditions qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté.

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect du traité, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale:

- des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;
- des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe.

Article 4

Coopération en matière d'information

1. Aux fins de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, désignent un ou plusieurs bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances nationales compétentes.
2. Les États membres prévoient une coopération entre les administrations publiques qui, conformément à la législation nationale, sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales.

La Commission et les administrations publiques visées au premier alinéa collaborent étroitement en vue d'examiner les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de l'article 3 paragraphe 10.

L'assistance administrative réciproque est fournie à titre gracieux.

3. Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles.
4. Chaque État membre communique aux autres États membres et à la Commission les bureaux de liaison et/ou les instances compétentes visés au paragraphe 1.

Article 5

Mesures

Les États membres prennent des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive.

Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 6

Compétence judiciaire

Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État.

Article 7

Mise en œuvre

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 16 décembre 1999.

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

Article 8

Réexamen par la Commission

Au plus tard le 16 décembre 2001, la Commission réexamine les modalités d'application de la présente directive, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 9

Les États membres sont destinataires de la présente directive.
Fait à Bruxelles, le 16 décembre 1996.

Par le Parlement européen

Le président

K. HÄNSCH

Par le Conseil

Le président

I. YATES

(¹) JO n° C 225 du 30. 8. 1991, p. 6.

JO n° C 187 du 9. 7. 1993, p. 5.

(²) JO n° C 49 du 24. 2. 1992, p. 41.

(³) Avis du Parlement européen du 10 février 1993 (JO n° C 72 du 15. 3. 1993, p. 78), position commune du Conseil du 3 juin 1996 (JO n° C 220 du 29. 7. 1996, p. 1) et décision du Parlement européen du 18 septembre 1996 (JO n° C 320 du 28. 10. 1996, p. 73). Décision du Conseil du 24 septembre 1996.

(⁴) JO n° L 266 du 9. 10. 1980, p. 1.

(⁵) JO n° L 149 du 5. 7. 1971, p. 2. Règlement modifié en dernier lieu par le règlement (CE) n° 3096/95 (JO n° L 335 du 30. 12. 1995, p. 10).

ANNEXE

Les activités visées à l'article 3 paragraphe 1 deuxième tiret englobent toutes les activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:

- 1) excavation
- 2) terrassement
- 3) construction
- 4) montage et démontage d'éléments préfabriqués
- 5) aménagement ou équipement
- 6) transformation
- 7) rénovation
- 8) réparation
- 9) démantèlement
- 10) démolition
- 11) maintenance
- 12) entretien — travaux de peinture et de nettoyage
- 13) assainissement.

[Top](#)