



**CONSEIL
DE L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 5 juillet 2004

Traduction – version originale EN

11153/04

**Fichier interinstitutionnel:
2004/0001 (COD)**

**COMPET 115
ETS 46
SOC 342
JUSTCIV 104
CODEC 882**

NOTE

De la part:	du Secrétariat général du Conseil
À l'attention :	du groupe de travail sur la compétitivité et la croissance
N° de proposition:	6174/04 COMPET 18 SOC 58 JUSTCIV 23 CODEC 192 + ADD 1
Objet :	Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le Marché intérieur - Note explicative des services de la Commission sur les dispositions relatives au détachement de travailleurs, et plus particulièrement sur l'article 24

Les délégations trouveront en annexe une note explicative des services de la Commission sur les dispositions de la proposition de directive relative aux services dans le Marché intérieur concernant le détachement des travailleurs et plus particulièrement l'article 24.

La prestation temporaire de services dans un autre État membre implique fréquemment que le prestataire de services détache ses salariés dans cet État membre pour effectuer la prestation de services en question. De nombreux obstacles de nature juridique et administrative relatifs au détachement des travailleurs ont été identifiés dans le rapport de la Commission sur l'état du Marché intérieur des services adopté en juillet 2002¹. Ces obstacles ont également été mentionnés dans les conclusions du Conseil Compétitivité de novembre 2002² parmi ceux qu'il conviendrait de régler dans le cadre de la stratégie pour le Marché intérieur des services. C'est la raison pour laquelle la proposition de directive relative aux services dans le Marché intérieur (proposition Services) contient plusieurs dispositions qui traitent spécifiquement du détachement des travailleurs.

Ces dispositions n'affectent pas l'acquis communautaire existant sur le détachement des travailleurs, à savoir la directive 96/71/CE, qui dispose que certaines conditions d'emploi minimums en vigueur dans le pays de détachement du travailleur doivent être respectées. La proposition Services assure la cohérence avec la directive 96/71 en exemptant toutes les matières relevant de la directive 96/71 de l'application du principe du pays d'origine (voir le point 1 ci-dessous).

En outre, l'article 24 de la proposition Services règle certaines questions qui ne sont pas traitées de façon exhaustive par la directive 96/71, dont elle est ainsi complémentaire (voir le point 2 ci-dessous).

1. La dérogation au principe du pays d'origine pour les matières relatives au détachement des travailleurs

La directive 96/71 dispose que les entreprises détachant des travailleurs au sein de l'Union européenne doivent garantir, quelle que soit la législation régissant la relation de travail, les conditions d'emploi applicables dans l'État membre où les travailleurs sont détachés (l'État membre d'accueil) pour toutes les matières énumérées à l'article 3, paragraphe 1. La législation de l'État membre d'accueil s'applique donc dans tous les cas relatifs aux conditions de travail couvertes par la directive 96/71 et qui sont soumis au contrôle de l'État membre d'accueil. Afin de maintenir ce système, la proposition Services prévoit à l'article 17, point 5), une dérogation claire au principe du pays d'origine pour les matières couvertes par la directive 96/71. Cette dérogation concerne non seulement les conditions de travail applicables, mais aussi le contrôle de leur respect par l'État membre d'accueil. Plusieurs questions peuvent nécessiter une clarification supplémentaire à cet égard, notamment le champ d'application exact de la directive 96/71 (et par voie de conséquence la portée de la dérogation au principe du pays d'origine), et dans quelle mesure cette dérogation s'applique aux conditions d'emploi qui ne sont pas établies par la loi, mais par des conventions collectives.

¹ COM (2002) 441.

² Conclusion sur les obstacles à la prestation de services dans le Marché intérieur, 2462^{ème} session du Conseil sur la compétitivité (Marché intérieur, industrie, recherche), Bruxelles, 14 novembre 2002, 13839/02 (Press 344).

a. **Matières couvertes par la directive 96/71**

Qu'est-ce qui constitue un détachement?

La directive 96/71 définit un travailleur détaché comme un 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. La directive définit trois scénarios qui sont considérés comme constituant un détachement de travailleurs:

- une entreprise détache un travailleur dans un autre État membre au titre d'un contrat conclu entre cette entreprise et un tiers auquel les services sont destinés ;
- une entreprise détache un travailleur auprès d'un autre établissement ou une autre entreprise appartenant au même groupe dans un autre État membre ; ou
- une entreprise de travail temporaire ou une agence de placement met un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice dans un autre État membres.

Dans ces trois scénarios, le détachement doit intervenir dans le cadre d'une prestation transfrontalière de services et il doit exister une relation de travail entre l'entreprise détachant le travailleur et le travailleur détaché durant le temps du détachement. Aucune limite de temps n'est fixée pour la durée d'un détachement. D'après la jurisprudence de la Cour de justice concernant la définition d'une prestation de services temporaire³, la question de savoir si une entreprise fournit des services transfrontaliers et si les travailleurs doivent être considérés comme des travailleurs détachés dépend des circonstances du cas particulier en question, en tenant compte des dispositions du contrat de travail et des circonstances de fait du service en question (continuité et périodicité du travail dans un autre État membre, etc.).

Qu'est-ce qu'un travailleur?

La directive 96/71 elle-même ne donne pas de définition communautaire du « travailleur ». Par contre, elle énonce explicitement à l'article 2, paragraphe 2, que c'est l'État membre d'accueil qui détermine qui doit être considéré comme un travailleur. Cette règle vise à garantir que les mêmes règles de protection s'appliquent au même groupe de personnes, en empêchant ainsi une concurrence déloyale. Puisque toutes les matières couvertes par la directive 96/71 sont exemptées de l'application du principe du pays d'origine, l'État membre d'accueil reste pleinement compétent pour définir dans sa législation qui peut être qualifié de

³ Voir l'affaire C-215/01, "Schnitzer", arrêt du 11.12.2003, et notamment le paragraphe 28: « S'agissant du caractère temporaire de l'activité du prestataire dans l'État membre d'accueil, la Cour a jugé qu'il est à apprécier non seulement en fonction de la durée de la prestation, mais également en fonction de sa fréquence, périodicité ou continuité; et le paragraphe 31: Aucune disposition du traité ne permet de déterminer, de manière abstraite, la durée ou la fréquence à partir de laquelle la fourniture d'un service ou d'un certain type de service dans un autre État membre ne peut plus être considérée comme une prestation de services au sens du traité ».

travailleur. Ceci est particulièrement important en ce qui concerne les « faux indépendants » : c'est la législation de l'État membre d'accueil qui détermine les critères en fonction desquels un travailleur doit être considéré comme travailleur salarié ou non salarié. Il importe aussi de rappeler que la directive 96/71 couvre le cas des travailleurs intérimaires qui sont mis, par une agence de travail temporaire dans un État membre, à la disposition d'une entreprise utilisatrice dans un autre État membre et garantit ainsi que ces travailleurs sont eux aussi protégés par la réglementation de l'État membre d'accueil.

Quelles sont les conditions de travail et d'emploi couvertes?

L'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71 contient une liste de matières auxquelles s'applique la réglementation de l'État membre d'accueil. Ces matières sont plus précisément :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- la durée minimale des congés annuels payés,
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire,
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- 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,
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Il ressort de cette liste que la quasi-totalité des domaines pertinents pour les travailleurs détachés sont couverts par la directive 96/71 et sont donc exemptés de l'application du principe du pays d'origine. Plus précisément les salaires, les congés et les horaires de travail sont déterminés par la réglementation de l'État membre d'accueil indépendamment de celle applicable dans l'État membre où l'employeur est établi. Il convient également de noter aussi que de nombreuses conditions de travail sont harmonisées par des directives communautaires, par exemple la directive 93/104 concernant le temps de travail (congés, périodes de repos, etc.), la directive 92/85 concernant la protection des femmes enceintes au travail, la directive 76/207 sur l'égalité de traitement en matière de conditions de travail, la directive 89/391 concernant la sécurité sur le lieu de travail et toutes les directives spécifiques liées (concernant notamment les travailleurs détachés et les chantiers de construction mobiles).

Il est utile de noter aussi que non seulement les conditions qui s'appliquent aux travailleurs intérimaires sont couvertes par la directive 96/71 (article 3, paragraphe 9) et ainsi exemptés de l'application du principe du pays d'origine, mais

également les conditions de mise à disposition des travailleurs, dont les conditions concernant la fourniture de travailleurs par des agences d'emploi temporaire. Cela signifie que la législation de l'État membre d'accueil s'applique pour ce qui concerne d'éventuelles limitations ou interdictions à cet égard, par exemple sur le recours à des travailleurs mis à disposition, ou les limitations relatives à la durée maximum de l'emploi temporaire, etc. Ceci pourrait être expliqué dans un considérant.

b. L'applicabilité des conditions de travail établies dans des conventions collectives

Conformément à l'article 3, paragraphe 1, deuxième tiret, non seulement les conditions d'emploi de l'État membre d'accueil qui sont établies par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, doivent être appliquées aux travailleurs détachés, mais pour ce qui concerne le secteur de la construction⁴, il faut également appliquer les conditions établies par des conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale. En outre, conformément à l'article 3, paragraphe 10, l'État membre peut décider unilatéralement d'appliquer aussi à d'autres secteurs les conditions d'emploi établies dans ces conventions collectives d'application générale. Toutes ces conditions de travail établies dans des conventions collectives dont le respect est ou peut être imposé en cas de détachement de travailleurs sont exemptées du principe du pays d'origine.

Qu'est-ce qu'une convention collective d'application générale?

La directive 96/71 définit les conventions collectives qui sont déclarées d'application générale à l'article 3, paragraphe 8. De façon générale, il existe deux types de conventions de cette nature : certains États membres disposent d'un système pour déclarer (formellement) que des conventions collectives sont d'application générale, seules les conventions qui ont alors fait l'objet d'une telle déclaration sont couvertes. Dans les États membres qui ne possèdent pas un tel système et où il n'existe donc pas de mécanisme officiel pour étendre les effets d'une convention collective à des parties autres que celles qui ont négocié la convention et sont directement liées par cette dernière, ils peuvent se fonder, s'ils le décident, sur des conventions collectives qui sont de facto d'application générale. Il existe deux scénarios relatifs à une application générale de facto: les conventions collectives qui sont généralement applicables à toutes les entreprises similaires dans le secteur géographique et dans la profession ou l'industrie concernée, et les conventions collectives qui ont été conclues par les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national. Dans le cas de ces conventions collectives, la directive 96/71 laisse aux États membres le soin de décider s'ils veulent appliquer aussi celles-ci dans le cas de détachement de travailleurs par des prestataires de services provenant d'autres États membres.

Il en découle que les pays nordiques, en particulier, peuvent appliquer des conventions collectives à des travailleurs détachés sur leur territoire pour autant qu'elles soient d'application générale de facto. La directive Services n'affecte pas

⁴ Les activités énumérées à l'annexe de la directive 96/71 concernent le secteur de la construction et d'autres secteurs liés comme le nettoyage industriel, etc.

cette possibilité offerte par la directive 96/71. Néanmoins, il va sans dire que les mesures des États membres garantissant l'application de ces conventions collectives doivent être conformes au traité CE, notamment avec l'article 49.

Dans quels secteurs les conventions collectives peuvent-elles s'appliquer ?

Les conditions d'emploi figurant dans les conventions collectives qui répondent aux conditions précitées (c'est-à-dire qui sont d'application générale soit de facto soit parce qu'elles ont été déclarées d'application) doivent impérativement être appliquées aux activités relatives à la construction, à la réparation, à l'entretien, à la modification ou à la démolition de bâtiments (article 3, paragraphe 1, deuxième tiret, et annexe de la directive 96/71). En conséquence, dans le secteur de la construction, non seulement les conditions de travail minimums établies par la loi, mais également celles qui sont visées dans des conventions collectives d'application générale, sont obligatoires dans tous les États membres pour les travailleurs détachés.

En outre, l'article 3, paragraphe 10, deuxième tiret, de la directive 96/71 autorise les États membres à appliquer des conditions de travail fixées dans des conventions collectives d'application générale à des travailleurs détachés dans d'autres secteurs que la construction. Il appartient à chaque État membre de décider s'il souhaite le faire et la directive Services n'affecte pas cette possibilité. Dans la pratique, de nombreux États membres ont fait usage de cette possibilité. Cela pourrait être expliqué dans un considérant.

2. L'impact de l'article 24 de la directive

Comme cela a été expliqué ci-dessus, la proposition Services exempte toutes les matières couvertes par la directive 96/71 du principe du pays d'origine. Ainsi, la définition de travailleur, l'application des conditions d'emploi relatives aux matières couvertes par la directive, et l'application de conventions collectives d'application générale dans ces domaines ne sont pas affectées par le principe du pays d'origine. L'État membre d'accueil continue d'être responsable de la tenue des contrôles nécessaires au respect de toutes ces matières. L'État membre d'accueil reste responsable pour procéder à tous les contrôles et vérifications nécessaires sur son territoire, en particulier sur les chantiers de construction. La responsabilité supplémentaire de l'État membre d'origine ne se substitue pas à la responsabilité de l'État membre d'accueil mais la complète et garantit que le contrôle peut intervenir non seulement sur le lieu de travail du travailleur détaché mais aussi sur le lieu où est établie l'entreprise. Cela est important car l'État membre d'accueil n'a aucune possibilité de réaliser des contrôles dans le pays où l'entreprise est située et n'a pas d'accès direct à ses bureaux, à ses registres, sa comptabilité, etc.

a. L'État membre d'accueil est chargé de veiller au respect de ses conditions de travail

La proposition Services, à l'article 24, paragraphe 1, premier alinéa, énonce explicitement que l'État membre d'accueil a l'obligation de procéder sur son territoire aux vérifications, inspections et enquêtes nécessaires pour assurer le respect des conditions de travail applicables en vertu de la directive 96/71. Cela reflète le fait que c'est l'État membre d'accueil qui a l'obligation de veiller à l'application de ses conditions de travail en vertu de la directive 96/71. Il le fait sur la base des mécanismes de contrôle et de mise en application qu'il a prévus dans sa législation nationale et ses pratiques administratives, y compris l'application de toute sanction administrative, civile ou pénale que prévoit son système juridique. Cela signifie en particulier que l'État membre d'accueil est libre de procéder directement à tous les contrôles sur le terrain et de demander toutes les informations nécessaires auprès du prestataire de services, dont la présentation de documents sociaux, des fiches de paie, des décomptes horaires, etc. Il a aussi toute latitude pour imposer des sanctions au prestataire de services en cas de non-respect des conditions d'emploi en vertu de la directive 96/71 et il n'a aucune obligation de contacter d'abord l'État membre d'origine du prestataire de services et de solliciter son assistance.

b. L'État membre d'accueil ne peut cependant plus imposer certaines exigences administratives particulièrement lourdes

La proposition Services prévoit l'abolition de quatre exigences administratives spécifiques dans l'État membre d'accueil. Il s'agit :

- des exigences en matière d'autorisation ou d'enregistrement dans l'État membre d'accueil pour ce qui concerne le détachement de travailleurs ;
- des exigences de déclaration, sauf dans le secteur de la construction, où les déclarations peuvent être maintenues jusqu'à un an après la transposition de la directive ;
- des obligations de disposer d'un représentant domicilié dans l'État membre d'accueil ;
- des obligations de détenir et de conserver des documents sociaux sur le territoire de l'État membre d'accueil.

Ces exigences qui font l'objet de nombreuses plaintes ont été identifiées dans le rapport sur l'état du Marché intérieur des services⁵ comme particulièrement lourdes, notamment pour les PME et les micro-entreprises. Elles entraînent des complications, des retards et des coûts qui sont disproportionnés. Il est important de réaliser que les États membres n'ont pas tous actuellement ce type d'exigences dans leur législation et qu'elles ne constituent pas le seul moyen d'exercer un contrôle efficace du respect des conditions de travail.

Il convient de rappeler que, suivant la jurisprudence de la Cour de justice⁶ les exigences administratives qui sont imposées pour garantir un contrôle a priori sont

⁵ COM (2002) 441.

⁶ Affaire C-390/99, "Canal Satellite", arrêt du 22.1.2002.

disproportionnées s'il existe des possibilités de garantir un contrôle ex-post efficace.

Il existe en effet d'autres possibilités de contrôle et d'application, comme faciliter l'accès à la justice pour les travailleurs détachés (y compris les procédures d'arbitrage ou de médiation), les possibilités pour les travailleurs de se plaindre directement auprès des autorités compétentes en matière de travail de l'État membre d'accueil, les contrôles sur le terrain et les contrôles déclenchés par les plaintes de travailleurs ou de concurrents. Pour ce qui concerne, en particulier, le secteur de la construction, les autorités des États membres d'accueil peuvent avoir connaissance de l'existence de chantiers de construction grâce à la délivrance d'un permis de construire et réaliser ensuite des contrôles aléatoires sur ces chantiers (ce qui constitue déjà une pratique courante dans la lutte contre la main-d'œuvre illégale). En outre, une meilleure coopération entre les différentes administrations de l'État membre d'accueil pourrait sensiblement améliorer l'efficacité du contrôle. Un autre aspect important à cet égard consiste à assurer l'information des travailleurs détachés concernant leurs droits en cas de détachement et les conditions de travail applicables dans l'État membre d'accueil. Les États membres devraient s'assurer que cette information est disponible pour les travailleurs détachés. Les mécanismes de coopération renforcée établis par la proposition Services permettraient de réaliser des contrôles simultanément dans l'État membre d'accueil et l'État membre d'origine (et d'empêcher le contournement des contrôles).

Néanmoins, certains points pourraient faire l'objet d'une clarification:

Quelles exigences de déclaration seraient éliminées par la proposition Services ?

La proposition Services vise à éviter qu'un prestataire de services doive accomplir toute une série de procédures administratives systématiques avant de pouvoir détacher des travailleurs dans un autre État membre, ce qui exige souvent le respect de délais ou se traduit dans la pratique par des retards avant qu'une entreprise puisse effectivement détacher ses travailleurs. De ce fait, il est difficile, voire impossible, pour les entreprises de réagir rapidement à des demandes de prestation de services particuliers et cela peut se traduire par la perte de marchés ou des coûts disproportionnés. Par exemple, de lourdes amendes sont parfois imposées uniquement parce qu'un prestataire de services a dû commencer un jour plus tôt que la date notifiée aux autorités compétentes pour profiter de conditions météorologiques favorables ou au contraire retarder une activité à cause d'un temps défavorable et ainsi débiter la prestation de services légèrement plus tard que la date indiquée dans la déclaration. Dans certains États membres, des déclarations sont exigées pour tout type de services, et indépendamment de la durée de la prestation de services, ce qui signifie que, par exemple, une entreprise de consultance en marketing qui envoie un salarié chez un client dans un autre État membre le temps d'une demi-journée est en infraction avec la loi et pourrait encourir des amendes si elle ne présente pas une déclaration préalable concernant le détachement de ce salarié.

L'abolition de ces déclarations concerne seulement les exigences de notification systématique de tout détachement de travailleurs aux autorités de l'État membre d'accueil. Cependant, l'objectif n'est pas d'empêcher les États membres de

demander que les travailleurs ou leurs employeurs fournissent des informations au cours d'un contrôle ou remplissent des formulaires à des fins précises parce qu'ils sont nécessaires pour s'assurer que les conditions de travail spécifiques de l'État membre d'accueil sont respectées, comme en ce qui concerne l'information à fournir à propos de l'affiliation à une caisse de congés payés. Les déclarations et les informations sur des questions spécifiques qui sont indispensables pour gérer ces fonds ou des mécanismes similaires, et qui peuvent être fournies après le début de la prestation de services, ne sont donc pas interdites. Cela pourrait être expliqué dans un considérant.

Pourquoi l'exigence d'avoir un représentant sur le territoire de l'État membre d'accueil doit-elle être éliminée ?

L'interdiction d'exiger d'un prestataire de services qu'il ait un représentant dans l'État membre d'accueil est censée éviter qu'un État membre impose à des prestataires de services l'une obligation de trouver (et de payer) quelqu'un qui soit établi en permanence dans l'État membre d'accueil et qui fasse ensuite fonction de représentant envers les autorités de l'État membre d'accueil. Il convient de rappeler que la nomination d'un tel représentant est particulièrement lourde. Il est aussi utile de noter que, pour une raison similaire, l'exigence de la nomination d'un « représentant fiscal » sur le territoire d'un autre État membre a été abolie par la 6^{ème} directive TVA⁷. Toutefois, il en découle que l'article 24, paragraphe 1, deuxième alinéa, point c), n'est pas censé empêcher les États membres d'exiger qu'un prestataire de services détachant des travailleurs désigne l'un de ses travailleurs présents pendant la durée du détachement dans l'État membre d'accueil pour qu'il représente le prestataire de services et que les demandes d'information, les requêtes et la correspondance puissent lui être adressées. Cela pourrait être clarifié dans un considérant.

De quel type de documents sociaux ne peut-on exiger a conservation dans l'État membre d'accueil ?

L'interdiction d'obligations imposant à une entreprise détachant un travailleur de conserver des documents sociaux dans l'État membre d'accueil concerne les documents sociaux qui sont normalement conservés au lieu d'établissement de l'entreprise et qui ne devraient pas être systématiquement transportés sur tous les lieux où le travailleur concerné est détaché. Dans certaines législations, le type de documents à conserver sur le lieu du détachement n'est pas précisé mais semble se référer à tous les documents sociaux, et il est parfois exigé que tous les documents soient des originaux et/ou soient systématiquement traduits dans la langue de l'État membre d'accueil. Ces obligations s'appliquent indépendamment de la question de savoir si un contrôle va être mené ou s'il est présenté une demande concrète d'inspection de ces documents. Il est évident que ce type d'obligations engendre des coûts considérables et parfois des difficultés pratiques, voire juridiques, lorsque l'entreprise est censée conserver dans son lieu d'établissement des documents dont l'envoi serait exigé dans le même temps vers l'État membre d'accueil (dans leur version originale).

⁷ 77/388/CEE, JO L 145 du 13.6.1977, p. 1, modifiée en dernier lieu par la directive 2004/15/CE du Conseil du 10 février 2004, JO L 52 du 21.2.2004, p.61.

L'article 24, paragraphe 1, deuxième alinéa, point d), recouvre des documents comme les contrats de travail et avenants, qui sont normalement conservés au lieu d'établissement de l'entreprise. Cela ne concerne pas les documents qui sont normalement établis sur le lieu de travail (temporaire), comme les décomptes horaires.

Les exigences relatives au transport systématique de documents sociaux vers le lieu de détachement sont souvent justifiées par la nécessité d'être en mesure de vérifier sur le terrain si les conditions de travail de l'État membre d'accueil sont appliquées ou non. Cependant, en premier lieu, la proposition Services n'empêche pas les autorités de l'État membre d'accueil d'exiger que des documents soient présentés en cas de contrôle et de faire appliquer cette exigence en cas de non-respect. Les documents peuvent être communiqués par courrier express, des copies peuvent être transmises par courrier électronique ou télécopie dans de très brefs délais si cela est nécessaire pour un contrôle. Deuxièmement, l'État membre d'accueil a le droit de demander aux autorités de l'État membre d'origine du prestataire de services de lui prêter assistance et ces autorités doivent impérativement fournir assistance et informations à l'État membre d'accueil. Les autorités de l'État membre d'origine sont beaucoup mieux placées pour vérifier les documents sociaux sur le lieu d'établissement du prestataire de services et évaluer leur exactitude. Pour rendre ces contrôles plus efficaces même après la période de détachement, la directive oblige les États membres à assurer que le prestataire de services conserve les documents pertinents jusqu'à deux ans après la fin du détachement (article 24, paragraphe 2).

À cet égard, il y a lieu de garder à l'esprit l'arrêt de la Cour dans l'affaire « Arblade »⁸. La Cour a fondé son raisonnement sur l'idée qu'une exigence de conserver des documents sur le territoire de l'État membre d'accueil pourrait se justifier, entre autres aspects, en l'absence d'un système de coopération administrative. La directive va tout à fait dans le sens de la logique exprimée dans cet arrêt dans la mesure où elle renforce cette coopération.

c. Obligations incombant à l'État membre d'origine

La proposition Services vise à renforcer la protection des travailleurs au titre de la directive 96/71 en ajoutant au contrôle dans l'État membre d'accueil le contrôle dans l'État membre d'origine. En pratique, les autorités de l'État membre d'accueil ne sont souvent pas en mesure de vérifier les faits et circonstances sur le lieu d'établissement de l'entreprise. Elles ne sont pas non plus capables de vérifier si

⁸ Affaires jointes C-369/96 et C-376/96, arrêt du 23.11.1999, en particulier les paragraphes 61 et suivants: « *La protection efficace des travailleurs du secteur de la construction, notamment en matière de sécurité et de santé, ainsi qu'en matière de temps de travail, peut exiger de tenir certains documents à disposition sur le chantier ou, au moins, en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre d'accueil pour les autorités de cet État chargées d'effectuer les contrôles, faute, notamment, d'un système organisé de coopération ou d'échange d'informations entre États membres, tel que prévu à l'article 4 de la directive 96/71. 62. En outre, faute encore du système organisé de coopération ou d'échange d'informations mentionné au point précédent, l'obligation d'établir et de tenir sur le chantier ou, au moins en un lieu accessible et clairement identifié du territoire de l'État membre d'accueil, certains des documents exigés par la réglementation de cet État peut constituer la seule mesure appropriée de contrôle au regard de l'objectif poursuivi par ladite réglementation.*

une entreprise est effectivement et légalement établie dans un autre État membre ou si elle n'y maintient qu'une « boîte aux lettres », et elles n'ont pas non plus accès aux bureaux de l'entreprise, à ses registres ou à sa comptabilité en cas de doute concernant l'authenticité et l'exactitude des documents fournis sur le lieu de travail. Elles ont donc besoin de l'assistance des autorités de l'État membre où est située l'entreprise. Ceci est particulièrement important dans les cas où le détachement est achevé et où les travailleurs sont rentrés avant que les enquêtes aient été terminées. Pour surmonter ces difficultés, la proposition Services impose à l'État membre d'origine de prêter assistance aux autorités de l'État membre d'accueil dans la surveillance de ses entreprises opérant dans d'autres États membres. Pour ce faire, elle renforce l'obligation de coopération entre États membres afin de rendre les contrôles plus efficaces et garantir que les violations de la législation de l'État membre d'accueil puissent être traitées plus efficacement, même après la fin du détachement. L'objectif est de réduire la charge des entreprises respectueuses de la loi tout en renforçant le contrôle des employeurs malhonnêtes. Cela signifie en particulier que

- à la demande de l'État membre d'accueil, les autorités du pays d'origine devront procéder à des vérifications et des contrôles dans les locaux de l'entreprise ou imposer des sanctions aux entreprises qui ne coopèrent pas avec les autorités de l'État membre d'accueil et, en particulier, ne leur fournissent pas toutes les informations pertinentes ;
- les États membres d'origine doivent obliger leurs prestataires de services à tenir à la disposition des autorités de l'État membre d'accueil les documents pertinents jusqu'à deux ans après la fin du détachement ;
- l'État membre d'origine devra communiquer de sa propre initiative les informations sur le détachement (notamment l'identité des travailleurs détachés, le lieu du détachement, les dates du début et de la fin du détachement, les conditions d'emploi appliquées) s'il a connaissance de faits spécifiques qui indiquent d'éventuelles irrégularités en matière de conditions d'emploi.

Conclusions

- **Il pourrait être expliqué dans un considérant que la dérogation au principe du pays d'origine pour les matières couvertes par la directive 96/71 inclut :**
 - **le droit des États membres d'accueil de déterminer l'existence d'une**

relation de travail et la distinction entre personnes salariées et non salariées, y compris les « faux indépendants » ;

- **les conditions de travail qui ne sont pas établies par la loi mais par des conventions collectives qui sont déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71 ;**
- **Il pourrait être expliqué dans un considérant que la proposition Services empêche uniquement les États membres d'imposer des exigences de déclarations préalables systématiques pour chaque détachement de travailleur, mais ne les empêche pas d'exiger des prestataires de services qu'ils présentent des déclarations ou remplissent des formulaires relatifs à des conditions d'emploi spécifiques qui doivent impérativement être respectées, comme les formulaires relatifs aux cotisations à des fonds de paiement des congés, pour autant que ces déclarations puissent être établies après le début de la prestation de services ;**
- **Il pourrait être expliqué dans un considérant que la proposition Services n'empêche pas les États membres d'exiger d'un prestataire de services qui détache des travailleurs sur leur territoire qu'il désigne l'un de ses travailleurs pour le représenter pendant la durée de la prestation de services ;**
- **Il pourrait être expliqué dans un considérant que la proposition Services empêche les États membres d'imposer aux prestataires de services détachant des travailleurs sur leur territoire de transporter systématiquement tous les documents sociaux qui sont normalement conservés au lieu d'établissement de l'entreprise sur leur territoire et de les y conserver, mais cela ne concerne pas les documents qui sont établis, dans le cours normal du travail, et conservés sur le lieu du travail, comme les décomptes horaires, etc.**