

janvier 2003

**Rapport des Services de la Commission sur la mise en œuvre
de la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil,
du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs
effectué dans le cadre d'une prestation de services**

La directive 96/71/EC concernant le détachement de travailleurs¹ a été adoptée en 1996. Les États membres devaient l'avoir transposée au plus tard le 16 décembre 1999. La directive, a pour objet essentiel de définir l'ensemble des conditions de travail et d'emploi de l'État d'accueil qui doivent être garanties aux travailleurs détachés sur son territoire, quelle que soit la loi régissant le contrat de travail du travailleur détaché.

En vertu de l'article 8 de la directive, la Commission réexamine les modalités d'application de la directive en vue de proposer au Conseil les modifications nécessaires. Ce rapport examine les mesures nationales transposant la directive en vue de faciliter l'évaluation des modalités d'application de la directive.

Le présent rapport n'a pas pour objet de se prononcer sur la comptabilité au regard de la directive et du Traité des mesures nationales de transposition mentionnées dans ce rapport. Certaines des mesures mentionnées dans le rapport peuvent avoir été déjà condamnées par la Cour de Justice ou faire l'objet de procédures d'infraction. Ce rapport ne préjuge pas de la position que la Commission sera amenée à prendre dans le cadre notamment d'éventuelles procédures d'infraction.

Avant même l'adoption de la directive, plusieurs États avaient déjà défini leur propre législation nationale en matière de détachement, afin de lutter contre les distorsions de concurrence et l'altération de la protection des travailleurs résultant des prestations de services transnationales. Ces États avaient, en quelque sorte, anticipé l'adoption d'un texte communautaire dont la négociation était en cours. On compte parmi eux **l'Allemagne**², **l'Autriche**³ et **la France**⁴. Lorsque la directive a été définitivement adoptée, les législations de ces États ont été adaptées pour répondre aux exigences de la directive⁵.

Plus classiquement, d'autres États, comme **l'Espagne**⁶, **le Danemark**⁷, **la Finlande**⁸, **la Grèce**⁹, **l'Italie**¹⁰, **les Pays-Bas**¹¹, **le Portugal**¹² et **la Suède**¹³ ont transposé la directive au moyen d'une loi postérieure à l'adoption du texte communautaire.

Au moment de la préparation du rapport, la transposition de la directive en Belgique et au Luxembourg a seulement fait l'objet d'un **projet** de loi.¹⁴ Les dispositions **belges** de transposition sont entre-temps entrées en vigueur.¹⁵

¹ Directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 18/1, 21.1.1997, p. 1-5.

² Loi sur le détachement des travailleurs du 26 février 1996.

³ Bundesgesetzblatt I 1995/895.

⁴ loi du 20 décembre 1993 et décret d'application du 11 juillet 1994.

⁵ Cf. en Allemagne, la loi du 19 décembre 1998 corrigeant la loi du 26 février 1996 sur le détachement des travailleurs ; en Autriche, l'adaptation de l'AVRAG entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1999 ; en France, les décrets du 4 septembre et du 29 mai 2000, modifiant les dispositions du code du travail français relatives aux détachements dans le cadre des prestations de services internationales.

⁶ Loi 45/1999 du 29 novembre 1999.

⁷ Loi n° 933 du 15 déc. 1999, entrée en vigueur le 17 déc. 1999.

⁸ Loi 1146/1999, entrée en vigueur le 16 décembre 1999, modifiée par la loi 74/2001 du 26 janvier 2001 pour tenir compte de l'adoption d'une nouvelle loi sur les conventions du travail.

⁹ Décret présidentiel n° 219 du 28 août 2000, entré en vigueur le 31 août 2000.

¹⁰ Décret législatif n°72 du 25 février 2000.

¹¹ Loi du 2 décembre 1999, entrée en vigueur le 23 décembre 1999.

¹² Loi 9/2000 du 15 juin 2000.

¹³ Loi 1999:678, entrée en vigueur le 16 décembre 1999.

En Irlande, toute la législation du travail couverte par la directive s'applique aux travailleurs détachés.¹⁶

Au Royaume-Uni, aucune loi visant spécifiquement la transposition de la directive n'a été jugée nécessaire, dans la mesure où le droit national s'applique à tous les salariés, quelle que soit leur situation. Seuls quelques aménagements de textes plus restrictifs, afin d'étendre leur champ d'application aux salariés détachés, ont été réalisés.

Pour analyser l'état de la transposition sur les différents aspects de la directive, le rapport suit la logique et l'ordre de la directive elle-même. Il traite donc successivement :

- de son champ d'application (I),
- des conditions de travail et d'emploi devant bénéficier aux salariés (II),
- du respect de l'exception et du recours aux dérogations prévues par le texte (III),
- de l'établissement d'une coopération administrative (IV),
- des mesures destinées à assurer le respect du texte (V),
- de la compétence judiciaire (VI).

I- Champ d'application

Le champ d'application de la directive est défini en cinq temps : les entreprises visées sont celles établies dans un État membre (1), les entreprises de la marine marchande, en ce qui concerne le personnel navigant, sont exclues (2), les mesures transnationales entrant dans le champ de la directive sont précisément énumérées (3), le traitement des entreprises des pays tiers est précisé (4), la définition de la notion du travailleur détaché¹⁷ (5).

1) Des entreprises établies dans un État membre (paragraphe un de l'article premier)

Tous les États ont imposé le respect des dispositions protectrices des travailleurs détachés à toutes les entreprises établies à l'étranger et détachant des travailleurs sur leur territoire.

¹⁴ 20 décembre 2002 la loi du luxembourgeois transposant la directive a été adoptée (Détachement de travailleurs et contrôle de l'application du droit de travail, Loi du 20 décembre 2002, Recueil de législations A-No 154, 31 décembre 2002. A l'heure de mener ce rapport à bonne fin elle n'avait pas été encore communiquée à la Commission.

¹⁵ Loi du 5 mars 2002 (Moniteur belge du 13.03.02) et Arrêté royal du 29.03.2002 (Moniteur belge du 17.04.02)

¹⁶ Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001, Part 3

¹⁷ Il doit être précisé que la définition de la notion 'travailleur' est déterminée par la loi de l'État membre d'accueil.

2) L'exclusion des entreprises de la marine marchande, en ce qui concerne le personnel navigant (paragraphe deux de l'article premier)

L'exception de la marine marchande est prise en compte dans la plupart des droits nationaux issus de la transposition. En témoignent **les lois belge, danoise, espagnole, finlandaise, portugaise et suédoise, le décret présidentiel grec, le décret italien. Le projet luxembourgeois** en tient également compte.

3) L'énumération des mesures transnationales visées (paragraphe trois de l'article premier)

Trois situations sont concernées :

- le détachement d'un travailleur dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services, opéré par l'employeur, dans un État membre,
- le détachement dans une entreprise ou un établissement appartenant à un groupe,
- la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise de travail temporaire ou par une entreprise qui met ce travailleur à disposition dans une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité dans un État membre.

Dans tous les cas, la directive précise qu'il doit exister « une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ».

Les lois danoise, finlandaise, suédoise et le décret grec reprennent fidèlement la définition des mesures transfrontalières visées par la directive

En Espagne, la loi s'applique « aux entreprises établies dans un État membre de l'Union européenne ou dans un État signataire de l'accord sur l'Espace Économique Européen qui détachent temporairement des travailleurs en Espagne dans le cadre d'une prestation de services transnationale ». Les situations concernées consistent dans 1) le détachement d'un travailleur pour le compte et sous la direction de son entreprise dans l'exécution d'un contrat conclu entre celle-ci et le destinataire de la prestation de services, étant établi ou exerçant son activité en Espagne, 2) le détachement d'un travailleur dans un établissement appartenant à l'entreprise ou à une autre entreprise du groupe et 3) le détachement d'un travailleur par une entreprise de travail temporaire.

Au Portugal, la loi vise les détachements de travailleurs « en vue d'une prestation de travail sur le territoire portugais, effectués par une entreprise établie dans un autre État... ».

Le code du travail **français** vise les salariés détachés à titre temporaire sur le territoire français par une entreprise non établie en France, pour y effectuer une prestation de services. La prestation de services correspond aux activités industrielles, commerciales, artisanales ou libérales exécutées dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié. En revanche,

l'application de la législation française sur le détachement est subordonnée à l'absence d'établissement en France de cette entreprise.¹⁸

La section 1(1) du décret italien est formulée dans des termes très proches de la directive. Cependant, le détachement effectué par une entreprise de travail temporaire est traité dans une section séparée (section 4) qui fait référence à la loi concernant le travail temporaire.¹⁹

La loi **allemande**, s'agissant des conditions de travail définies par conventions collectives, se réfère à toutes les situations dans lesquelles un travailleur travaille pour un employeur établi dans un autre État dans le champ d'application territorial d'une convention collective allemande. Les conditions de travail et d'emploi définies par la loi au sens de l'article 3 de la directive s'appliquent à tous les travailleurs travaillant sur le territoire allemand.

Le **projet luxembourgeois** concerne tous les travailleurs ayant une activité sur le territoire luxembourgeois.

La loi néerlandaise est applicable à tous les travailleurs qui exercent une activité aux Pays-Bas à titre temporaire et dont le contrat de travail n'est pas régi par le droit néerlandais.

La **législation autrichienne** vise les détachements transfrontaliers effectués par des employeurs étrangers (n'ayant pas son siège en Autriche).

La loi belge vise les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne.

4) Le traitement des entreprises d'États tiers (paragraphe quatre de l'article premier)

La directive exclut tout traitement plus favorable des entreprises établies dans un État non-membre.

Le droit grec reprend dans sa législation interne le principe de l'interdiction du traitement plus favorable des entreprises établies dans un État non-membre.

Les législations de transposition **des autres États membres, sauf l'Autriche**, s'appliquent de la même manière à toutes les entreprises établies à l'étranger ou à tous les salariés ayant une activité sur le territoire national. La **loi autrichienne** fait une différenciation entre les employeurs établis dans un Etat-membre de l'Espace Économique Européen (EEE) et les employeurs des pays tiers. Toutefois, ces derniers ne bénéficient pas d'un traitement plus favorables que les entreprises établies dans l'EEE.

¹⁸ Cette restriction du champ ne figure pas dans la directive. Les autorités françaises envisagent de modifier l'article L 314-5 du code de travail pour couvrir la situation spécifique des travailleurs détachés dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au même groupe.

¹⁹ Loi n. 196, 24.6.1997

5) Définitions

- La directive définit le travailleur détaché comme celui qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que celui sur le territoire duquel il travaille habituellement (paragraphe un de l'article deux).

En Suède, le travailleur détaché est celui « qui exécute habituellement son travail dans un autre État mais qui, pendant une période limitée, est détaché en Suède ». Cette disposition est la réplique fidèle du texte de la directive. La même fidélité à la directive se retrouve dans les **droits danois, finlandais et grec**.

En Autriche, la notion de détachement correspond au détachement en Autriche, en vue d'assurer la fourniture d'une prestation continue. L'interprétation des dispositions législatives relatives au détachement, confortée par le droit international privé autrichien, permet de considérer que le détachement suppose un déplacement provisoire du lieu de travail, celui-ci étant habituellement situé dans le pays d'origine du travailleur.

La législation française ne définit pas la notion de détachement. Mais il est généralement reconnu en droit français que le détachement implique essentiellement le maintien du lien contractuel avec l'employeur et le caractère temporaire de l'activité en France (idée de retour).

La loi **néerlandaise** ne définit pas le 'travailleur détaché', mais il découle de l'article 1 de la loi qu'elle s'applique aux "travailleurs qui temporairement exécutent leur travail aux Pays-Bas et dont le contrat de travail est régi par une législation autre que la législation néerlandaise."

En Allemagne, en Irlande, au Royaume-Uni, en Italie et au Portugal la notion de détachement n'est pas précisée par les législations de transposition.

II- Conditions de travail et d'emploi bénéficiant aux salariés détachés

Selon l'article trois, paragraphe 1 de la directive, les États membres veillent à ce que, sur leur territoire, les entreprises entrant dans son champ d'application garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont fixées par les dispositions législatives, réglementaires et administratives et/ou les conventions collectives d'application générale – dans la mesure où elles concernent les activités visées à l'annexe de la directive - qui portent sur : la durée du travail, les repos et congés, la rémunération minimale, la protection de la santé et de la sécurité, la réglementation relative à la mise à disposition de personnel, les mesures protectrices des femmes enceintes, des jeunes et des enfants et l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La directive détermine ainsi **la nature des normes** que les États doivent appliquer ainsi que **la teneur** de ces normes.

1) La nature des normes applicables

- Applicabilité des conventions collectives des États membres

La question de l'application des conventions collectives est importante dans plusieurs États, dans la mesure où les rémunérations y sont principalement fixées par voie conventionnelle.

La législation française assurant la transposition a prévu l'application des conventions collectives étendues : les salariés détachés en France bénéficient des « conventions et accords collectifs étendus, applicables aux salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de services effectuée ».

Le droit espagnol vise les conventions collectives et les opinions arbitrales applicables au lieu et dans le secteur ou la branche d'activité dont il est question.

De même, **le droit grec** exige l'application de la convention collective générale du travail nationale, à laquelle la loi confère applicabilité générale, ainsi que des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale en vertu de la loi sur les négociations collectives libres.

Quant à **la loi de transposition portugaise**, elle se réfère aux « conditions de travail prévues dans la loi et la réglementation collective du travail en vigueur sur le territoire national ». Elle précise que, dans le second cas, il s'agit d'appliquer « les conventions collectives et les sentences arbitrales faisant l'objet d'une extension et étant applicables à toutes les entreprises du secteur d'activité, dans la zone géographique et pour la profession concernée par le détachement ».

La loi finlandaise relative au détachement prévoit que les dispositions des conventions collectives d'application générale qui concernent la durée du travail, les congés et la sécurité au travail ainsi que le salaire minimal sont applicables au travail des salariés détachés.

La loi belge prévoit l'application des conventions collectives de travail déclarées, par acte de l'autorité publique (arrêtés royaux), d'ordre public.

Il en est de même du **projet de loi luxembourgeois**, qui fait expressément référence aux conventions collectives déclarées d'obligation générale et à des instruments comparables.

En **Allemagne**, l'applicabilité universelle exigée des conventions collectives est assurée soit par la procédure d'extension prévue par la loi générale sur les conventions collectives soit par la procédure accélérée applicable uniquement dans le cadre de la loi sur le détachement des travailleurs (AentG). Dans ce dernier cas, l'extension est effectuée au moyen d'un décret ministériel (Rechtsverordnung). Cette procédure accélérée s'applique seulement au secteur de bâtiment et ne concerne que les dispositions des conventions collectives concernant le salaire minimum, y compris l'indemnité pour heures supplémentaires, la durée du congé payé ainsi que la rémunération des congés payés et des congés additionnels payés.. C'est l'AentG lui-même qui impose le respect obligatoire de l'ensemble de ces dispositions aux employeurs établis à l'étranger.

En Autriche, la loi relative au détachement a été conçue comme une procédure d'extension aux travailleurs détachés de certaines dispositions conventionnelles. Elle a prévu que ces travailleurs devaient bénéficier d'une rémunération au moins égale à la rémunération conventionnelle octroyée sur le lieu de travail à des travailleurs comparables par des

employeurs comparables. L'extension des conventions collectives a également été réalisée en matière de durée du travail.

Aux Pays Bas, les dispositions des conventions collectives déclarées d'application générale et portant sur les conditions du travail et d'emploi énumérées dans la directive s'appliquent également aux travailleurs exécutant temporairement leur travail aux Pays Bas sur la base d'un contrat de travail régi par une législation étrangère. L'application des dispositions des conventions collectives est cependant, limitée aux activités du secteur de bâtiment.

Quant **au droit italien**, il exige l'application des « conventions collectives conclues par les organisations syndicales des employeurs et des travailleurs les plus représentatives au niveau national, applicables aux travailleurs qui effectuent des prestations professionnelles subordonnées analogues à l'endroit où les travailleurs détachés exercent leur activité en situation de détachement ».

Dans certains États, comme **le Danemark, le Royaume-Uni ou la Suède**, il n'existe aucune procédure de déclaration d'application générale des conventions collectives, ni aucun régime de sentences arbitrales d'application générale. L'élaboration d'une procédure spécifique pour permettre l'application des conventions collectives aux travailleurs détachés n'a pas été jugée utile. En conséquence, les seules règles que ces États appliquent aux travailleurs détachés sont celles qui figurent dans la loi ou dans d'autres textes réglementaires ou administratifs.

En Irlande, il existe une procédure par laquelle les conventions collectives peuvent devenir universellement applicables. Des conventions collectives peuvent être approuvées par la cour de travail et ainsi devoir être observées par toutes les entreprises dans le secteur géographique et dans la profession ou l'industrie concernée. Il n'a pas ainsi été jugé nécessaire de concevoir un mécanisme spécifique visant à appliquer un accord aux travailleurs détachés.

- Détermination de la convention de branche²⁰ applicable aux situations de détachement

En Allemagne, l'applicabilité des conventions collectives étendues dépend de la finalité poursuivie dans l'unité organisationnelle concernée. L'un des critères décisifs consiste dans le nombre d'heures de travail des salariés dans les activités de construction : si plus de la moitié des heures sont concernées, l'application de la convention doit normalement s'imposer. Elle bénéficie alors à tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit leur activité. Dans les cas de détachement par une entreprise étrangère, une solution spécifique est retenue: les travailleurs ayant une activité en Allemagne, mais liés à une entreprise établie à l'étranger, sont considérés comme une entreprise aux fins de l'application des conventions collectives et la convention s'applique si cette entreprise effectue essentiellement des travaux de construction.

Quant aux dispositions françaises, elles font dépendre la convention de branche applicable de l'activité principale du groupe de salarié qui effectue la prestation de services en France. Selon la circulaire d'interprétation du décret de transposition, en cas de pluralité des activités exercées lors de la prestation de services, le critère essentiel permettant de déterminer l'activité principale est celui des effectifs employés. Cette modalité de détermination de la convention de branche applicable diffère de celle mise en œuvre pour la détermination des conventions applicables aux entreprises établies en France. Pour ces entreprises, la convention applicable dépend de l'activité de l'entreprise, non de celle des salariés.

²⁰ Convention applicable en fonction du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise.

Le droit italien vise les conventions « applicables aux travailleurs qui effectuent des prestations professionnelles subordonnées analogues à l'endroit où les travailleurs détachés exercent leur activité en situation de détachement ». **Le droit espagnol** vise les conventions collectives et les opinions arbitrales applicables au lieu et dans le secteur ou la branche d'activité « dont il est question ».

Les lois de transposition dans les autres États membres ne contiennent aucune indication se rapportant à cette question de la convention de branche applicable.

- Détermination de la convention territorialement applicable²¹

Aux fins de la détermination de la convention territorialement applicable, **le droit allemand** prévoit que les salariés détachés bénéficient de la convention applicable au lieu de travail. Pour que l'égalité de traitement avec les employeurs nationaux soit respectée, la loi allemande sur le détachement impose à ces employeurs de respecter aussi, au minimum, les conditions de travail conventionnelles en vigueur sur le lieu de travail.

Selon la circulaire d'interprétation du décret français, lorsque le champ d'application de la convention collective est limité géographiquement (convention de champ d'application territorial infra-national), les entreprises non établies en France devront, à chaque changement de lieu d'exécution de la prestation, modifier le statut des salariés pour appliquer la convention territorialement compétente.

Aucune précision sur cette question de la convention territorialement applicable n'est donnée par les législations de transposition des autres États membres.

2) La teneur des normes applicables

Trois groupes peuvent être distingués, lorsqu'il s'agit d'examiner les modalités de transposition des dispositions de la directive relatives au contenu des normes bénéficiant aux travailleurs détachés :

- certains États ont repris, pour l'essentiel, les termes même de la directive et n'indiquent pas avec précision à quelles dispositions du droit national correspondent les matières visées par la directive,
- d'autres ont cherché à identifier les dispositions nationales applicables correspondant aux matières visées par la directive et ils ont souvent procédé par des renvois à ces dispositions nationales,
- un État, le Royaume-Uni n'a introduit aucune disposition spécifique concernant les dispositions de droit interne applicables aux travailleurs détachés mais s'est contenté d'élargir, lorsque cela est apparu nécessaire, le champ d'application des dispositions du droit interne.

a) La reprise pure et simple de la directive

En Allemagne, le texte issu de la transposition reprend, presque mot pour mot, les termes de la directive en ce qui concerne le noyau dur des conditions de travail et d'emploi visé par la

²¹ Convention dont le champ d'application est infra-national et dont l'applicabilité est limitée géographiquement.

directive. La législation interne ne précise pas les implications de ce texte général dans les différents domaines du droit interne concernés.

En Grèce, le décret de transposition reprend les termes de la directive pour fixer le domaine des dispositions impératives de protection des droits des travailleurs détachés. La seule différence porte sur les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises intérimaires. Introduites en droit grec postérieurement à la transposition de la directive, les dispositions relatives au travail intérimaire ne sont pas comprises dans le périmètre des matières visées.

Le décret italien mentionne, sans autre précision, « les conditions de travail fixées par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ainsi que par les conventions collectives... ».

Au Portugal, la liste des matières est très proche de celle de la directive.

b) L'identification des dispositions nationales correspondant aux matières visées par la directive

En Autriche, la loi exige de l'employeur qui détache des salariés qu'il respecte au minimum les salaires légaux ou réglementaires auxquels peuvent prétendre les salariés comparables d'entreprises établies sur le territoire. Le niveau des salaires dépend essentiellement des conventions collectives. La loi de transposition prévoit aussi que les salariés détachés bénéficient des dispositions légales relatives au temps de travail, au travail intérimaire et aux congés payés. Toutefois, le système des caisses de congés payés des travailleurs du bâtiment n'a pas été rendu applicable aux salariés détachés de l'étranger. La portée de la Loi sur l'égalité de traitement (Gleichbehandlungsgesetz), qui établit des dispositions sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le lieu de travail, a été étendue par un amendement à cette loi faisant une référence expresse aux travailleurs détachés. Pour le reste des matières visées par la directive, le législateur n'a pas jugé utile de préciser que le droit interne s'appliquait aux salariés détachés en Autriche : cette application est présumée, s'agissant de lois de police au sens de la Convention de Rome.

La loi belge prévoit l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi dont le non-respect est sanctionné pénalement.

Au Danemark, la loi de transposition renvoie d'abord à l'application de la loi relative à l'environnement de travail. Cette loi contient les règles relatives aux périodes maximales de travail et aux périodes minimales de repos, celles concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, celles instituant la protection des femmes enceintes ou venant d'accoucher, des enfants et des jeunes. Il est également renvoyé à la loi sur les congés et aux lois sur l'égalité de traitement, sur l'égalité des salaires et sur l'interdiction du traitement différencié sur le marché du travail. L'application des dispositions octroyant un droit à congés payés aux femmes enceintes et venant d'accoucher est également prévue. Aucune référence n'est faite au taux de salaire minimal car aucune règle légale ne fixe de salaire minimal. Pour la même raison, la loi danoise ne fait pas référence aux règles relatives aux conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par les entreprises de travail temporaire.

La législation espagnole impose aux entreprises entrant dans son champ d'application de garantir aux travailleurs qu'ils détachent en Espagne, dans le cadre d'une prestation de

services transnationale, toutes les conditions de travail prévues par la législation espagnole du travail qui concernent : le temps de travail, les dispositions relatives aux rémunérations, le travail intérimaire, le travail des jeunes, la prévention des risques du travail, l'interdiction des discriminations. La loi de transposition renvoie précisément aux dispositions du droit du travail national applicables.

En Finlande, la loi sur le détachement énumère les règles légales applicables aux travailleurs détachés. Elle renvoie à la loi sur les congés, à certaines dispositions de la loi sur les conventions de travail, à certaines dispositions de la loi sur le temps de travail (indemnités pour heures supplémentaires, versement des salaires, rémunération majorée du travail du dimanche, rémunération du travail nocturne dans les boulangeries).. Les dispositions de la loi sur la protection au travail, qui ont pour objet la sécurité au travail et un environnement de travail sûr, sont applicables. Il en va de même de celles contenues dans la loi relative aux services sanitaires dans les entreprises. Enfin, la loi finlandaise renvoie aux dispositions concernant la protection des femmes enceintes et venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, aux dispositions relatives aux congés parentaux ainsi qu'aux dispositions relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et à l'interdiction des discriminations.

En France, l'essentiel des dispositions du droit social est visé par la loi de transposition qui mentionne la sécurité sociale, les rémunérations, la durée du travail et les conditions de travail. La détermination précise des dispositions du droit du travail français applicables a été effectuée par le décret d'application: les dispositions relatives « à la durée du travail, au travail du dimanche, au travail de nuit, aux congés payés, aux congés pour événements familiaux, aux jours fériés, à la rémunération y compris les primes et compléments de salaires, à la sécurité, à la santé et à l'hygiène au travail, aux mesures applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, à l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi qu'à toute dispositions en matière de non-discrimination, aux classifications, aux remboursement des frais de toute nature et à l'indemnisation des absences pour maladie et accident ». Dans ses différents articles, le décret renvoie précisément aux dispositions du droit français applicables dans les matières mentionnées. Il impose en particulier aux entreprises prestataires de services établies dans un autre État le respect de la réglementation concernant le travail temporaire.

En matière de cotisation aux caisses de congés payés, les entreprises prestataires de services établies dans un État membre sont exonérées de l'obligation de s'affilier et de cotiser à une caisse de congés payés en France lorsque l'entreprise peut justifier que les salariés qu'elle détache en France bénéficient pour la période de leur détachement, de leur droit à congés payés dans des conditions équivalentes à celles prévues par le code du travail français ou lorsqu'il existe dans le pays d'établissement de l'entreprise des institutions équivalentes aux caisses de congés payés françaises.

Le projet de loi luxembourgeois s'appuie sur le principe de l'application territoriale du droit du travail. Cette applicabilité concerne non seulement l'ensemble des dispositions du droit du travail luxembourgeois dans les matières visées par la directive mais aussi l'information du salarié sur le contrat, les dispositions concernant les contrats à durée déterminée et le temps partiel, la protection contre le chômage intempérie ou le chômage technique, les dispositions concernant la lutte contre le travail clandestin et/ou illégal.

Aux Pays-Bas, les dispositions que la loi de transposition rend applicables concernent les régimes de vacances et de congé, la durée du travail, l'égalité de traitement entre les sexes, le

devoir de prudence en matière de sécurité et la responsabilité de l'employeur en cas d'accident. D'autres dispositions spécifiques ne sont pas mentionnées dans la loi de transposition car elles étaient jugées applicables avant l'adoption de la directive. Il en est ainsi de l'interdiction des discriminations, du salaire minimum légal, de la réglementation des périodes de travail et de repos, de l'interdiction du travail des enfants, des règles relatives au travail des jeunes et des femmes enceintes ou venant d'accoucher, de la sécurité au travail.

Proche de la directive quant aux matières visées, **la loi de transposition suédoise** indique de façon précise les dispositions du droit du travail national applicables. Aucune disposition ne mentionne les salaires minimaux car, comme au Danemark, il n'existe aucune législation fixant le salaire minimal.

c) Le cas du Royaume-Uni et Irlande

Le Royaume-Uni n'a pas adopté de dispositions de transposition spécifiques. Les dispositions de droit interne correspondant aux matières visées par la directive étaient d'ores et déjà considérées comme applicables aux travailleurs détachés. Il en est ainsi de la loi sur la durée du travail qui traite notamment de la durée maximale du travail et des périodes de repos ainsi que des congés payés. Aucune disposition spécifique de protection des travailleurs temporaires ne s'applique, dans la mesure où il n'en existe pas au Royaume-Uni. La loi sur la santé et la sécurité est applicable à toute personne employée au Royaume-Uni. La protection des femmes enceintes et venant d'accoucher est assurée dans le cadre de la loi sur l'emploi et de la loi sur les discriminations sexuelles. La protection des enfants et des jeunes résulte de la loi sur les enfants et les jeunes et de la loi sur la santé et la sécurité pour les jeunes travailleurs. L'application des dispositions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'interdiction des discriminations a été étendue aux salariés visés par la directive par une loi entrée en vigueur le jour de l'expiration du délai de transposition de la directive.

Au Royaume Uni la section 1(2) de la Loi nationale 1998 sur le salaire minimum prévoit qu' "une personne a droit au salaire minimum national s'il est un individu qui ... travaille ou travaille normalement au Royaume Uni dans le cadre de son contrat." Ceci signifie que la protection s'étend au-delà de ceux qui travaillent "habituellement" au Royaume Uni et que donc les travailleurs détachés sont couverts.

En Irlande, tout le droit du travail irlandais au sens de la directive s'applique aux travailleurs détachés de la même façon qu'il s'applique aux autres salariés en général. A ce titre, la position de l'Irlande est donc comparable à celle du R-U.

III- Exception et options prévues par la directive

L'application des dispositions protectrices des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de services internationale, dans la limite des matières visées par la directive, fait l'objet d'une double atténuation : d'une part, la directive impose aux États membres une exception pour certaines prestations (1), d'autre part, elle leur offre des facultés de dérogation (2) ou d'autres options (3).

1) L'exception imposée aux États

Le paragraphe deux de l'article trois de la directive impose d'exclure, **en dehors des domaines de la construction** visés à l'annexe de la directive, l'application des dispositions sur les salaires minimaux et la durée des congés payés annuels pour les travaux de montage initial et de première installation d'un bien, pourvu que la durée du détachement des travailleurs effectuant ces travaux n'excède pas huit jours. La directive précise que l'opération doit faire partie intégrante d'un contrat de fourniture de bien, qu'elle doit être indispensable pour la mise en fonctionnement du bien fourni et être effectuée par des salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture.

Les droits finlandais, français, grec, italien, portugais, suédois, comme la loi belge et le projet luxembourgeois reprennent, presque mot à mot, cette exception.

Le droit espagnol comme **le droit danois**²² retiennent une solution originale en ne restreignant pas l'inapplicabilité des dispositions de droit social interne aux travaux de montage ou de première installation d'un bien: la durée minimale des congés et les taux de salaire minimaux ne sont jamais applicables aux détachements effectués dans ces pays, lorsque la durée du détachement ne dépasse pas huit jours.

L'exception du paragraphe deux de l'article trois de la directive n'a été transposée, **en Irlande**, ni au **Royaume-Uni**.

L'exception pour les travaux de montage ne s'appliquant pas aux activités de construction. Les pays membres qui fixent les salaires minima et les congés payés par des conventions collectives (d'application générale) dans le seul secteur de construction ne sont donc pas tenus de prévoir une disposition explicite concernant la non-application de ces conditions.

2) Les dérogations facultatives

- Le paragraphe 3 de l'article 3 de la directive autorise les États à ne pas imposer le respect des dispositions de droit interne relatives aux taux de salaire minimal lorsque **la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois**.

En Allemagne, en Belgique, en France, en Finlande, en Grèce, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni ou en Suède aucune dérogation ne concerne les travaux de courte durée. Le projet **luxembourgeois** n'a pas davantage prévu le recours de cette faculté de dérogation.

Au Danemark, la dérogation est dépourvue de sens en l'absence de salaire minimal légal ou résultant de conventions collectives étendues.

- Le paragraphe 5 de l'article 3 de la directive permet aux États membres de déroger à l'application du droit interne en matière de la **durée minimale des congés payés et des salaires minimaux, pour les travaux de faible ampleur**.

Cette faculté de dérogation n'est pas utilisée dans **la loi de transposition autrichienne, les loi finlandaise, française, dans le décret présidentiel grec, la loi irlandaise, dans le décret**

²² Exception qui ne concerne que les congés payés, en l'absence de salaires minimaux applicables en vertu de la législation danoise.

italien, dans la loi néerlandaise, au Royaume-Uni, dans la loi suédoise ou dans la loi belge et le projet luxembourgeois. Cependant, aux Pays Bas les parties aux conventions collectives peuvent, si elles le souhaitent, décider d'exclure du champ d'application des conventions collectives étendues les travailleurs détachés aux Pays Bas dans le cas d'un détachement de 'faible ampleur'.

Au **Danemark** les exceptions des paragraphe deux et cinq de la directive ont été réunies. Tous types de travaux, y compris dans les travaux de construction, qui durent moins de huit jours sont soustraits à l'application de la législation relative aux congés payés. **L'Espagne** a également limité l'extension de sa législation interne aux détachements d'une durée de plus de huit jours.

3) Autres options

- Le paragraphe sept de l'article trois de la directive énonce que celle-ci ne fait pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs.

Cette disposition a pour objet de permettre aux salariés de bénéficier des conditions de travail et d'emploi plus favorables à celles en vigueur dans le pays d'exécution temporaire du travail. Certains États membres ont repris dans les textes de transposition les termes du paragraphe sept l'article trois.

- Le paragraphes dix, premier tiret, de l'article trois autorise l'application des dispositions d'ordre public.

La loi espagnole ajoute aux matières visées par la directive : le respect de l'intimité et la considération due à la dignité des travailleurs, la liberté syndicale et le droit de grève et de réunion.

En France, les dispositions dont l'application est imposée alors qu'elles ne correspondent pas aux matières visées par la directive concernent: la mensualisation des salaires, les modalités de paiement des salaires et la remise du bulletin de salaire, la déclaration des horaires de travail, la déclaration de l'hébergement collectif, la déclaration des accidents du travail, le chômage-intempéries, la déclaration préalable à l'inspection du travail, l'affichage sur les chantiers donnant lieu à la délivrance d'un permis de construire.

Dans **la loi finlandaise** l'extension concerne la liberté d'association et le droit des travailleurs de se réunir sur le lieu de travail, le travail de nuit et par roulement, le travail du dimanche, le paiement d'un salaire au travailleur empêché de travailler pour des motifs liés à l'employeur.

En Grèce, le décret de transposition prévoit l'application des dispositions nationales sur la protection des personnes contre le traitement d'informations à caractère personnel.

Dans **le projet de loi luxembourgeois,** les dispositions excédant les matières visées par la directive concernent : l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur le contrat, les dispositions concernant les contrats à durée déterminée et le temps partiel, l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempérie et le chômage technique, la lutte contre le travail clandestin et/ou illégal.

Au delà des matières visées par la directive, **la loi suédoise** prévoit l'application des dispositions relatives au droit d'association et de négociation et des règles sur l'obligation de paix sociale (en cas de convention collective conclue avec une organisation de travailleurs suédoise).

L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni n'ont pas ajouté des matières autres que celles visées par la directive.

- Le paragraphe dix, deuxième tiret, de l'article trois autorise l'application des conventions collectives couvrant des secteurs autres que la construction

En Autriche, comme en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, en Italie ou au Portugal les conventions applicables ne sont pas limitées aux activités mentionnées à l'annexe. Tous les secteurs sont concernés. Il en est de même dans **le projet luxembourgeois**.

En Allemagne, l'extension des conditions de travail conventionnelles visant des activités autres que la construction est seulement prévue pour les services d'assistance à la navigation maritime, en ce qui concerne les salaires minimaux, la durée des congés payés, l'indemnité de congé et la prime de vacance supplémentaire.

Aux Pays-Bas, l'application des conventions collective est limitée au secteur de la construction.

Au Danemark, , au Royaume-Uni et en Suède, où les conventions collectives n'étant pas déclarées d'application générale, cette faculté est sans objet.

En Irlande, les conventions collectives ne sont généralement pas légalement exécutoires. Cependant, là où elles existent dans les secteurs de l'économie autres que la construction, elles devraient s'appliquer aux travailleurs détachés de la même façon qu'elles s'appliquent aux travailleurs irlandais.

IV- Coopération administrative

Tous les États ont mis en place des instances devant permettre la coopération prévue par la directive.

En Allemagne, les institutions compétentes en matière de contrôle sont le Bundesanstalt für Arbeit et les bureaux de douane principaux. Les tâches du bureau de liaison telles que prévues à l'article 4(1) sont accomplies par le Bundesanstalt für Arbeit. Par ailleurs, différents offices de l'emploi nationaux assurent, en tant que bureaux de liaison, l'assistance administrative visée à l'article quatre paragraphe deux de la directive. La coopération est assurée avec les administrations étrangères qui exécutent des tâches visées dans la loi allemande sur le détachement, qui sont chargées de lutter contre l'emploi illégal ou qui peuvent fournir des renseignements relatifs au respect par l'employeur des conditions de travail visées par la directive. Cette coopération doit permettre la communication d'indices permettant de présumer une violation des lois sur l'emploi illégal, la mise à disposition de main-d'œuvre, les impôts, la sécurité sociale et le droit des étrangers.

En Autriche, la loi sur le détachement a prévu la coopération des administrations publiques autrichiennes avec celles des autres États membres. Ces institutions sont tenues de transmettre les informations requises en cas de demandes motivées émanant d'administrations publiques d'autres États membres, aux fins de surveillance des conditions de travail des salariés détachés d'un autre État membre.

Le bureau de liaison pour la **Belgique** est la Division de la Réglementation des relations individuelles du travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Son rôle est, d'une part, de répondre aux demandes d'information qui émanent des employeurs détachant des travailleurs en Belgique ou de leurs travailleurs pour les matières qui relèvent de sa compétence et, d'autre part, de transmettre aux autorités belges compétentes (y compris les différentes inspections) les autres demandes d'information ou les demandes de collaboration émanant d'autorités administratives étrangères (en cela, il joue un rôle de point de contact).

Au Danemark, la direction du marché du travail est désignée comme bureau de liaison. Elle est chargée de la coopération destinée à traiter les problèmes pouvant survenir dans le cadre des détachements entre les pays. Ce bureau de liaison doit également fournir des informations aux employeurs et aux travailleurs étrangers sur la réglementation danoise. Cette information peut prendre différentes formes : le renvoi à des autorités ou à des organisations syndicales compétentes, aux différents médiateurs, la mise à dispositions de textes législatif.

En Espagne, l'établissement de relations avec les administrations publiques des autres États membres dans le domaine de l'information et du contrôle des conditions de travail a été confié à deux instances séparées : les autorités de travail territorialement compétentes, qui sont responsables d'informer les personnes chargées de s'assurer du respect des conditions de travail lors du détachement et l'inspection du travail et de la sécurité sociale, chargée du contrôle du respect des conditions de travail. La loi prévoit la fourniture d'information au moyen de l'ensemble des supports de communication, y compris les supports électroniques et télématiques. Les autorités espagnoles du travail doivent aussi porter à la connaissance des organes compétents des administrations publiques des autres États les infractions commises en Espagne par les entreprises établies dans ces États.

En Finlande, le bureau de liaison est le département chargé de la protection du travail, au sein du Ministère des affaires sociales et des soins de santé. Il est chargé de préparer et de mettre à disposition des informations concernant les conditions de travail et d'emploi s'appliquant aux travailleurs détachés. Il lui incombe également de fournir des informations sur les conventions collectives.

En France, la mise en œuvre de la coopération internationale a été confiée à deux instances : la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'emploi et de la solidarité (DRT, bureau DS4, chargé des nouvelles formes d'emploi) et la Délégation Interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal (DILTI). Ces deux instances ont pour mission de diffuser l'information nécessaire relative aux obligations des entreprises effectuant des prestations de services en France. A ce titre, leur activité consiste à répondre aux éventuelles demandes d'information des entreprises ou des administrations étrangères. Il leur incombe de relayer les demandes d'information émanant des services de contrôle des autres États membres.

En Grèce, l'instance compétente est la Direction générale du travail et la Direction générale des conditions de travail et d'hygiène du travail, au sein des services centraux du Ministère du travail et des assurances sociales. Les services compétents de l'inspection du travail sont

également associés à la coopération internationale. Ces services sont chargés de fournir les informations se rapportant aux conditions de travail que les entreprises effectuant un détachement sont tenues de garantir aux travailleurs, ainsi que toute autre information utile relative à la surveillance et au contrôle de la mise en œuvre des dispositions relatives au détachement. Le droit grec ajoute que les organes grecs compétents doivent informer les administrations des autres États en cas d'infractions commises en Grèce par des entreprises entrant dans le champ d'application de la directive.

En Irlande, le service « entreprise, commerce et emploi » est compétent pour l'application de la directive. Il est envisagé de diffuser l'information par l'intermédiaire du site web du service qui contiendrait une courte description des mesures prises en Irlande pour mettre en œuvre la directive.

En Italie, l'instance compétente est la Direction générale pour l'emploi du ministère du travail et de la sécurité sociale. Les demandes motivées d'informations présentées par les autorités compétentes d'autres États membres sont traitées par les directions provinciales du travail.

Au Luxembourg, l'instance compétente pour mettre en œuvre la coopération internationale a été désignée avant même l'aboutissement du projet de loi destiné à assurer la transposition de la directive.

Aux Pays Bas l'inspection du travail peut fournir des informations ayant trait à la directive.

Au Portugal, l'inspection du travail est chargée d'assurer la coopération en matière d'information. Les services de contrôle des conditions de travail sont compétents pour les régions autonomes des Açores et de Madère.

Au Royaume-Uni, le département du commerce et de l'industrie est désigné comme bureau de liaison. Il diffuse certaines informations à partir d'un site web contenant une brève description des mesures prises par le Royaume-Uni pour mettre en œuvre la directive, les références des différents services compétents pour tel ou tel aspect de la législation ainsi que les liens pour joindre ces services et les documents ou ouvrages qu'ils ont publiés.

En Suède, l'autorité pour l'environnement de travail constitue le bureau de liaison. Elle est chargée de fournir les informations sur les conditions de travail et d'emploi pouvant s'appliquer en Suède. Elle doit également fournir des informations sur le système suédois de conventions collectives et sur les conventions collectives applicables, en renvoyant aux partenaires sociaux concernés. Cette autorité assure également la coopération avec les bureaux de liaison correspondants des autres pays.

V- Mesures destinées à assurer le respect de la directive

Deux types de mesures sont utilisées par les États pour assurer le respect de la directive : des mesures de contrôle de la régularité des situations de détachement (1), des mesures de sanction des irrégularités éventuellement constatées (2).

1) Le contrôle

Outre la mise en œuvre des contrôles habituellement effectués dans les entreprises ou sur les lieux de travail, certains États membres ont eu recours à deux catégories de moyens destinés à faciliter le contrôle du respect des dispositions de transposition de la directive: la tenue des documents nécessaires au contrôle au lieu de la prestation, la déclaration de la prestation de services aux autorités nationales.

- La tenue des documents nécessaires au contrôle sur le lieu de travail

En Allemagne, les employeurs doivent noter le début, la fin et la durée du travail quotidien, lorsqu'une convention d'application générale ou un décret concernant les taux de salaire minimal dans le bâtiment est applicable. De plus, tous les documents nécessaires au contrôle du respect d'une convention d'application générale ou d'un décret concernant les taux de salaire minimal et les congés dans le bâtiment doivent être rédigés en allemand et, conservés dans le pays, ou à demande de l'autorité, sur le lieu d'exécution du travail, pendant toute la durée du détachement. Cette obligation n'est imposée qu'aux employeurs établis à l'étranger.²³ Les entreprises allemandes doivent tenir également des registres et cette obligation découle de l'application de dispositions fiscales, de droits de la sécurité sociale, de la santé et de la sécurité ainsi que du droit commercial.

En Autriche, un rapport contenant des données et des informations personnelles sur l'emploi des travailleurs détachés en Autriche (en particulier l'identité des travailleurs et les dates de début et de fin du travail) ainsi que les documents de sécurité sociale sur l'affiliation des travailleurs à la sécurité sociale doivent (conformément à la loi sur l'emploi des étrangers et la loi sur les contrats de travail) être tenus à la disposition des services de contrôle sur le lieu de travail. Cette obligation de présentation de documents, pour les entreprises qui détachent des salariés en Autriche, est sanctionnée par des amendes

Afin d'assurer le contrôle des conditions de travail, **la Finlande** exige des employeurs de travailleurs détachés le respect des obligations concernant la gestion de la durée du travail, la tenue d'une comptabilité des congés et du registre de bord personnel des conducteurs de véhicules automobiles. L'employeur est également tenu de fournir, sur demande des autorités de protection du travail, des informations sur les conditions essentielles de travail qui s'appliquent aux contrats de travail des travailleurs détachés.

Le projet de loi luxembourgeois oblige l'employeur à conserver au Luxembourg les documents nécessaires au contrôle, dans les mains d'un mandataire résidant au Luxembourg, en l'absence d'établissement stable.

La loi belge prévoit un assouplissement des obligations administratives incombant à l'employeur qui détache des salariés en Belgique. Cette dispense est cependant subordonnée à une déclaration du détachement et à la tenue à la disposition des services de contrôle de copies de documents équivalents prévus par la législation de l'état d'établissement.

- La déclaration de la prestation de services aux autorités nationales

²³ Cette obligation fait actuellement l'objet d'une procédure d'infraction engagée par la Commission.

En Allemagne, une déclaration, auprès de l'office du travail allemand compétent, doit être effectuée, préalablement à l'exécution de travaux de construction, par les employeurs établis à l'étranger. Pour une déclaration du détachement en **Belgique**, voir ci-dessus.

En Autriche, une déclaration préalable (le rapport conformément à § 7 AVRAG) doit être effectuée auprès du bureau central de la coordination pour la surveillance l'emploi illégal du ministère fédéral des finances qui en transmet une copie à l'inspection de travail. Une copie est envoyée également aux institutions d'assurance maladie, à la caisse des congés payés du bâtiment et, si nécessaire, à l'inspection du travail chargée des transports. Cette déclaration doit comporter de nombreuses informations sur les conditions de l'activité en Autriche et notamment des données permettant l'identification du mandataire investi du pouvoir de direction vis à vis des salariés détachés et celle du donneur d'ordre national, ainsi que des données personnelles relatives aux travailleurs.

Selon la loi espagnole, l'entreprise qui détache des salariés en Espagne doit déclarer préalablement le détachement à l'autorité espagnole, qui la transmet à l'inspection du travail et à la sécurité sociale. Cette obligation ne concerne que les détachements d'une durée de plus de huit jours, sauf s'il s'agit de détachements de travailleurs temporaires. De plus, la loi espagnole définit une obligation spécifique de coopération avec l'inspection du travail des entreprises qui effectuent un détachement. S'y ajoute une sanction spécifique pour les infractions d'obstruction au travail d'inspection concernant la surveillance du respect de la loi de transposition.

En France, les entreprises prestataires de services établies dans un autre État doivent déclarer préalablement leur intervention à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation. Seules les entreprises de travail temporaire, qui sont soumises à des obligations de déclaration spécifiques, sont dispensées de cette obligation. Cette obligation de déclaration se substitue à d'autres déclarations exigées des entreprises établies en France et tend à assurer la vérification du respect des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés par les services de contrôle en France.

On retrouve, **en Grèce**, l'obligation de déclaration écrite, avant le début de la prestation et quelle qu'en soit la durée, aux services de l'inspection du travail du lieu de la prestation de services. Les informations exigées concernent notamment l'identité de l'entreprise, le lieu et la date des travaux, la liste des travailleurs détachés. Cette liste doit être visée et affichée sur les lieux de travail avec différentes mentions relatives à l'ancienneté, à la durée du travail, à la rémunération.

Le projet de loi luxembourgeois impose aux employeurs qui détachent des salariés de rendre accessibles diverses informations qui doivent être fournies à l'inspection du travail sur simple demande, avant même le début du détachement au Luxembourg. Ce dispositif vise à avant tout à contrôler la légalité du détachement.

2) Les sanctions

- Certains États membres n'ont pas introduit de sanctions nouvelles afin d'assurer le respect des dispositions de transposition de la directive. Les mécanismes de recours et de sanctions sont ceux qui sont prévus pour les dispositions du droit interne applicables aux situations de détachement.

Tel est le cas **en Finlande, en France, en Italie, au Portugal, au Royaume-Uni ou en Suède**, où le non-respect des dispositions protectrices dont l'entreprise doit garantir le bénéfice aux salariés détachés n'entraîne pas de sanctions spécifiques mais les sanctions habituelles de la violation du droit interne.

- Certains États ont introduit des **sanctions spécifiques**.

Outre l'application des sanctions habituelles, **le Danemark** a prévu une sanction spéciale des règles en matière de congés pour les situations de détachement. En effet, ces règles ont fait l'objet d'un aménagement pour les travailleurs détachés, de sorte que les sanctions qui sont habituellement attachées à la loi sur les congés ne sont pas applicables.

En Espagne, les actions ou omissions contraires à la loi de transposition constituent des infractions administratives, tout comme le fait de ne pas garantir aux travailleurs détachés les conditions de travail visées par la loi. Ces sanctions, appliquées par des autorités administratives, consistent essentiellement en des amendes. Elles peuvent aussi prendre la forme d'une annulation d'agrément pour certaines activités ou d'une interdiction de participation aux marchés publics. Les sanctions habituelles du non-respect des dispositions de droit du travail interne s'y ajoutent.

Le décret présidentiel grec relatif au détachement assortit la violation de ses dispositions de sanctions à la fois pénales, qui comprennent des peines d'amende et d'emprisonnement, et administratives. Ces sanctions spécifiques ne sont pas exclusives des sanctions prévues par les textes dont l'application est étendue aux entreprises établies dans un autre Etat.

Le projet luxembourgeois prévoit aussi des sanctions spécifiques: l'arrêt du travail et le retrait de l'autorisation d'établissement en cas de gravité particulière de la situation, des amendes et une sanction pénale spécifiques en cas de non-respect des dispositions de la loi de transposition de la directive. Comme en Espagne ou en Grèce, les sanctions applicables en cas de violation des dispositions de droit interne peuvent également être prononcées.

- Certains États membres ont introduit des mécanismes visant à faciliter les sanctions, en cas de violations des dispositions de transposition de la directive.

Le droit allemand a prévu que les employeurs établis à l'étranger doivent désigner des mandataires habilités à recevoir des notifications en Allemagne en cas de procédure administrative.

En Autriche, la notification des infractions constatées peut être réalisée auprès d'un mandataire de l'employeur (ou du travailleur détaché de façon isolé), pour autant qu'il soit impossible d'adresser une signification à l'employeur. L'Autriche ne prévoit aucune sanction administrative ou pénale en cas de non-respect des droits des travailleurs. Seule la violation des obligations de déclaration ou de mise à disposition d'information est considérée comme une contravention administrative et sanctionnée par des amendes.

En outre, **le droit allemand** permet, sous certaines conditions, d'infliger des amendes aux donneurs d'ordre qui recourent à une entreprise ne respectant pas personnellement les dispositions de la loi relative au détachement. Ces donneurs d'ordre peuvent aussi être exclus des marchés publics, lorsqu'ils sont condamnés en vertu de la disposition précédente. De

même, de entreprises principales (entrepreneur principal) sont considérées comme responsables des engagements de leurs sous-traitants (salaires minima pour le secteur du bâtiment, les contributions aux caisses de congés payés).

De même que le droit allemand, **le droit autrichien** élargit la responsabilité de l'entreprise générale. L'entrepreneur qui confie des travaux à un sous-traitant dans des conditions illicites eu égard au droit des marchés publics ou des contrats, engage sa responsabilité comme caution en ce qui concerne les rémunérations des travailleurs engagés par le sous-traitant. De plus, en cas de sous-traitance légale dans le cadre de chantiers du bâtiment, l'entreprise générale est tenue d'une garantie de bonne fin en ce qui concerne les droits à rémunération des salariés vis à vis du sous-traitant.

Une disposition similaire existe dans le **droit italien** issu de la transposition. Les entrepreneurs qui sous-traitent des services à des entreprises « organisées et gérées comme des entreprises transnationales » sont conjointement et solidairement responsables du versement d'un salaire minimum obligatoire aux travailleurs et doivent leur garantir un traitement non inférieur à celui dû à leurs propres travailleurs.

En Irlande, il n'y a aucune règle spécifique prévoyant le respect de la directive en tant que telle. Cependant, les droits conférés aux travailleurs détachés par la directive sont transposés par le biais des dispositions législatives spécifiques conférant de tels droits aux salariés de manière générale. Cela comprend les investigations de l'inspection de travail, les procédures de réparation impliquant des institutions quasi-judiciaires, la création d'infractions et l'imposition de sanctions en cas de non-respect de la législation et l'obligation de la tenue d'archives.

VI- Compétence judiciaire

- Conformément à l'article six de la directive, la plupart des États membres ont rendu possible l'action en justice sur leur territoire, lorsqu'un travailleur y est ou y était détaché, pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties par la directive.

La compétence des tribunaux autrichiens, **allemands, danois, espagnols, finlandais, français, grecs, néerlandais, suédois** a été reconnue par les dispositions de transposition. Cette compétence est également assurée au **Portugal**, par les dispositions du code de procédure du travail et en **Belgique** par l'article 653,3° du code judiciaire. **Le projet de loi luxembourgeois** reconnaît également la compétence des juridictions nationales.

Le décret italien prévoit la compétence des autorités judiciaires italiennes pour résoudre les litiges découlant de son application. Les actions doivent être portées devant les juridictions italiennes pendant l'exécution du contrat et un an après la date de cessation de celui-ci.

La loi **espagnole** a reconnu aux représentants des travailleurs détachés en Espagne la possibilité d'exercer des actions administratives et judiciaires dans les mêmes conditions que les représentants des travailleurs habituellement employés en Espagne. De surcroît, les représentants des travailleurs espagnols, dans les entreprises établies en Espagne qui font appel à des travailleurs détachés, peuvent exercer, pour les travailleurs détachés, les compétences qui leur sont légalement reconnues quant aux autres travailleurs.

Ni l'Irlande, ni le Royaume-Uni n'ont introduit de dispositions explicites permettant aux travailleurs détachés d'exercer une action devant les juridictions nationales.

SOMMAIRE

I- CHAMP D'APPLICATION	3
1) <i>Des entreprises établies dans un État membre (paragraphe un de l'article premier)..</i>	3
2) <i>L'exclusion des entreprises de la marine marchande, en ce qui concerne le personnel navigant (paragraphe deux de l'article premier).....</i>	4
3) <i>L'énumération des mesures transnationales visées (paragraphe trois de l'article premier).....</i>	4
4) <i>Le traitement des entreprises d'États tiers (paragraphe quatre de l'article premier)..</i>	5
5) <i>Définitions.....</i>	6
II- CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRE AUX SALARIÉS DÉTACHÉS	6
1) <i>La nature des normes applicables</i>	6
2) <i>La teneur des normes applicables.....</i>	9
a) <i>La reprise pure et simple de la directive</i>	9
b) <i>L'identification des dispositions nationales correspondant aux matières visées par la directive</i>	10
c) <i>Le cas du Royaume-Uni et Irlande.....</i>	12
III- EXCEPTION ET OPTIONS PRÉVUES PAR LA DIRECTIVE	12
1) <i>L'exception imposée aux États.....</i>	12
2) <i>Les dérogations facultatives</i>	13
IV- COOPÉRATION ADMINISTRATIVE.....	15
V- MESURES DESTINÉES À ASSURER LE RESPECT DE LA DIRECTIVE	17
1) <i>Le contrôle</i>	18
2) <i>Les sanctions.....</i>	19
VI- COMPÉTENCE JUDICIAIRE.....	21