



Strasbourg, le 8.3.2016  
SWD(2016) 53 final

**DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION**

**RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT**

*accompagnant le document:*

**Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil**

**modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services**

{COM(2016) 128 final}  
{SWD(2016) 52 final}

## Résumé de l'analyse d'impact

Analyse d'impact relative à la proposition de directive modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

### A. Nécessité d'une action

#### Pourquoi? Quel est le problème abordé?

Le détachement a concerné 1,9 million de travailleurs européens en 2014. Bien qu'il ne représente que 0,7 % du nombre total d'emplois dans l'Union, le détachement de travailleurs favorise la prestation transfrontière de services au sein du marché intérieur, en particulier dans le secteur de la construction et dans certains secteurs de services à la personne et aux entreprises. Les règles actuelles prévoient que les entreprises détachant des travailleurs doivent respecter un noyau dur de droits en vigueur dans le pays d'accueil, dont les taux de salaire *minimal*. Cette disposition entraîne, entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux dans les pays d'accueil, des écarts salariaux considérables variant, d'après les estimations, entre 10 et 50 % selon les pays et les secteurs. Les règles salariales disparates faussent la concurrence entre les entreprises, car elles confèrent à celles qui détachent des travailleurs un avantage sur celles de l'État membre d'accueil en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre. Les asymétries entre la directive et certains autres actes législatifs européens sont source de confusion juridique quant à l'égalité de traitement des travailleurs détachés dans le cadre réglementaire de l'Union en cas de détachement de longue durée. En outre, il se peut que les règles générales en matière de détachement ne soient pas adéquates pour encadrer des situations spécifiques telles que les détachements effectués dans le contexte des chaînes de sous-traitance, du travail intérimaire et au sein d'un même groupe.

#### Quel objectif cette initiative devrait-elle atteindre?

La révision de la directive de 1996 vise à renforcer les objectifs initiaux – qui consistaient à encourager l'exercice de la libre prestation de services au niveau transfrontière dans un esprit de concurrence loyale et dans le respect des droits des travailleurs – en adaptant la législation au nouveau paysage économique et à la nouvelle configuration du marché du travail. L'initiative a notamment pour but, d'une part, de garantir des conditions salariales équitables aux travailleurs détachés et une concurrence loyale entre les entreprises détachant des travailleurs et les entreprises locales dans le pays d'accueil, et, d'autre part, de clarifier la législation de l'Union.

#### Quelle est la valeur ajoutée de l'action à l'échelle de l'Union?

Un cadre réglementant le détachement de travailleurs entre les États membres ne peut être établi qu'à l'échelle de l'Union. Les États membres et les partenaires sociaux au niveau approprié restent respectivement responsables de l'élaboration de leur législation et de la détermination des salaires, conformément au droit interne et aux pratiques nationales.

### B. Solutions

#### Quelles options législatives et non législatives ont été envisagées? Y a-t-il une option privilégiée? Pourquoi?

La Commission estime que, pour atteindre les objectifs consistant à garantir des conditions salariales équitables aux travailleurs détachés, des conditions de concurrence plus équitables aux entreprises et une plus grande clarté juridique, il est plus efficace de mettre en place des règles égales en matière de rémunération et de rendre contraignant le recours aux conventions collectives d'application générale dans tous les secteurs que de s'abstenir de toute action. En outre, pour améliorer la clarté juridique, la Commission juge efficaces les options consistant à: appliquer le droit du travail de l'État membre d'accueil aux détachements de plus de 24 mois, conformément aux règles de coordination des systèmes de sécurité sociale; établir l'égalité de rémunération entre les travailleurs détachés dans les chaînes de sous-traitance et les travailleurs du contractant principal en appliquant les conditions de travail de ce dernier, y compris celles établies par des conventions collectives, le cas échéant; rendre obligatoire l'application des mêmes conditions de travail et d'emploi aux travailleurs détachés qu'aux travailleurs intérimaires recrutés au niveau local.

**Qui soutient quelle option?**

Les options consistant à introduire le principe de «règles égales en matière de rémunération pour un même travail» et à appliquer le droit du travail de l'État membre d'accueil aux détachements de longue durée vont dans le sens privilégié par sept États membres (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas et Suède), par la Confédération européenne des syndicats et par la Confédération européenne des employés de la construction. Eurociett soutient la révision de la directive relative au travail intérimaire de manière à assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires au niveau transfrontière et au niveau national. Neuf États membres (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, République tchèque et Roumanie), ainsi que Business Europe, l'UEAPME et le Ceemet ont exprimé le souhait d'attendre que la mise en œuvre de la directive d'exécution ait produit ses effets sur une période suffisamment longue avant que des mesures ne soient prises.

**C. Incidences de l'option privilégiée****Quels sont les avantages de l'option privilégiée (ou, à défaut, des options principales)?**

Des règles égales en matière de rémunération contribueront à la hausse du salaire des travailleurs détachés, à la réduction des écarts salariaux avec les travailleurs locaux et à la mise en place de conditions de concurrence équitables entre les entreprises dans les pays d'accueil. En amenuisant la part de concurrence liée au coût de la main-d'œuvre, le détachement de travailleurs stimulera la prestation transfrontière de services fondés sur la spécialisation, l'innovation et les compétences. La correction des asymétries entre la directive et les autres actes législatifs de l'Union apportera davantage de clarté juridique aux entreprises, aux travailleurs et aux autorités et réduira les coûts de l'éventuel contentieux judiciaire. Dans le cas des chaînes de sous-traitance et des détachements de longue durée, l'application du principe d'égalité de traitement devrait améliorer les conditions salariales des travailleurs détachés et leur offrir ainsi une meilleure protection sociale.

**Quels sont les coûts de l'option privilégiée (ou, à défaut, des options principales)?**

L'égalité des règles en matière de rémunération peut entraîner une augmentation des coûts salariaux pour les entreprises détachant des travailleurs qui opèrent dans le segment du marché à bas salaires (un tiers des cas), bien qu'il soit tout de même possible que les coûts totaux de main-d'œuvre restent inférieurs à ceux des entreprises locales dans les États membres d'accueil en raison des écarts entre les pays en matière de prélèvements sociaux et d'impôt sur les sociétés. L'amenuisement du rôle du coût de la main-d'œuvre en tant que facteur concurrentiel principal peut réduire la compétitivité des entreprises situées dans les États membres où les conditions de rémunération sont plus basses, en particulier dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme celui de la construction. Les règles relatives à l'égalité de traitement des travailleurs dans le cadre des détachements de longue durée (plus de 24 mois) et au sein des chaînes de sous-traitance peuvent réduire également le rôle du coût de la main-d'œuvre en tant que facteur concurrentiel principal, avec des effets semblables à ceux décrits plus haut, bien que les détachements de longue durée ne semblent représenter qu'une faible part du nombre total de détachements. L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs intérimaires détachés peut également entraîner une augmentation des coûts salariaux pour les entreprises, bien que l'option ne prévoie pas de conditions autres que celles qui sont déjà en vigueur pour les travailleurs intérimaires recrutés au niveau local.

**Quelle sera l'incidence sur les entreprises, les PME et les microentreprises? 8 lignes maximum**

Aucun régime spécial n'est envisagé pour les PME. Tout d'abord, les PME bénéficieront de l'amélioration de la clarté juridique et de l'allègement des formalités administratives liées aux risques de contentieux judiciaire. Des règles égales en matière de rémunération ainsi que l'égalité de traitement dans le cas des détachements de longue durée et des chaînes de sous-traitance peuvent avoir une incidence surtout pour les PME qui fournissent des services transfrontières en détachant des travailleurs dans les segments du marché à bas salaires, du fait de l'éventuelle augmentation des coûts salariaux. Cette incidence peut toutefois être atténuée par les écarts entre les pays en matière de prélèvements sociaux et d'autres impôts, y compris les régimes spéciaux pour les PME appliqués dans certains États membres. En revanche, les PME détachant des travailleurs dans des segments du marché à salaires élevés jouiront d'un climat de concurrence loyale grâce à des règles salariales équitables. L'effet des options proposées peut multiplier leurs perspectives commerciales et accroître leur capacité à créer des emplois.

**Y aura-t-il une incidence notable sur les budgets nationaux et les administrations nationales?**

Les budgets nationaux et les administrations nationales ne devraient être exposés à aucun coût particulier. Les coûts liés à l'information et à l'application des dispositions sont déjà prévus par la directive d'exécution de 2014, qui est en cours de transposition.

**Y aura-t-il d'autres incidences notables?**

L'amélioration des informations figurant dans les documents portables A1 ainsi que la transposition de la directive d'exécution renforceront la fiabilité des informations sur la dynamique du détachement de travailleurs.

**D. Suivi**

**Quand la législation sera-t-elle réexaminée?**

La Commission évaluera l'incidence de la directive cinq ans après l'expiration du délai de transposition. Elle établira le rapport d'évaluation avec l'aide d'experts externes et en concertation avec les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées.