Paris, Octobre 2017

**Révision de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d‘une prestation de services**

**Lundi 23 Octobre 2017 les ministres européens de l’Emploi et des Affaires sociales des pays de l’UE sont parvenus à trouver un compromis sur la proposition législative visant à réviser la directive de 1996 sur le détachement des travailleurs.**

Les points importants du compromis adopté sont les suivants :

**La durée du détachement**

Elle a été fixée à 12 mois ; une dérogation a été introduite permettant d’aller jusqu’à 18 mois (sur notification motivée du prestataire). Au-delà de cette période le salarié détaché est soumis aux règles de droit du travail local (sauf pour les procédures de conclusion et de résiliation de son contrat de travail et son régime de retraite supplémentaire).

* Le Medef avait pris position contre la fixation d’une durée du détachement car même si la durée moyenne des détachements est de 45 jours, fixer une limite gêne les entreprises qui détachent des salariés sur une longue durée. Nous avons ensuite soutenu une durée de 24 mois car cette durée est cohérente avec le règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale (ainsi au bout des 24 mois le salarié détaché est soumis aux lois locales en matière de droit du travail et de protection sociale). Limiter la durée du détachement à 12 mois n’est donc pas satisfaisant.

**La rémunération des salariés détachés**

Les ministres soutiennent le principe que les travailleurs détachés doivent avoir la même rémunération que les travailleurs locaux ; cette notion de rémunération comprend désormais tous les éléments de rémunération rendus obligatoires par des dispositions légales ou conventionnelles (prévus par accords collectifs étendus) comme par exemple les primes, frais de voyage et de logement...

* L’objectif d’une telle disposition est de lutter contre le dumping social ; la France est peu impactée par cette mesure car une disposition de la loi Macron de 2015 prévoyait déja cette disposition. Même si elle va dans la bonne direction, sa mise en œuvre pratique sera complexe (les entreprises vont devoir communiquer les dispositions conventionnelles sur les éléments de rémunération).

**Suppressions des dispositions sur la sous-traitance**

Dans sa proposition législative, la Commission laissait la possibilité aux États membres d’obliger les entreprises à ne sous-traiter qu’à des entreprises qui accordent aux salariés certaines conditions de rémunération applicables au contractant.

* Nous sommes satisfaits que ces dispositions aient disparu car le Medef s’était positionné contre ces dispositions extrêmement complexes à mettre en œuvre et qui limitaient la liberté de prestations de services ; en effet l’obligation d’alignement de la rémunération peut se traduire par des pertes de marchés pour les entreprises sous-traitantes qui ne peuvent rémunérer au niveau requis.

**Exclusion des transports routiers du champ d’application de la directive**

Le compromis prévoit que le secteur des transports routiers - tout particulièrement concerné par le détachement – reste soumis à la directive actuelle de 1996 jusqu’à ce que la directive spécifiquement consacrée au détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier qui est en discussion dans le cadre d’un paquet législatif sur la mobilité, entre en vigueur.

* Nous n’avions pas pris position sur ce point mais cette solution n’est pas satisfaisante au regard des négociations difficiles qui s’annoncent sur ce projet spécifique au transport routier, qui peuvent ne pas aboutir ou dans un délai lointain.

**L’entrée en vigueur des nouvelles règles.**

Le compromis retient l’idée d’une période de transposition de trois ans complétée par une période d’un an avant l’application effective des nouvelles règles ; plus précisément si les Etats membres peuvent ou veulent anticiper la mise en œuvre de la nouvelle directive, les mesures qu’ils prendront au niveau national ne pourront entrer en vigueur avant 4 ans.

* Nous considérons que ce délai est vraiment beaucoup trop long car il est indispensable de mettre fin rapidement aux pratiques frauduleuses et abusives subies par les entreprises et leurs salariés détachés.