

Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs

1991/0346(COD) - 03/06/1996 - Position du Conseil

La position commune du Conseil s'inspire largement des amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture en reprenant l'essentiel de la liste des conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services. Cette liste, qui figurait déjà dans la proposition modifiée de la Commission, comprend : - les taux de salaire minimum; - la durée minimale des congés annuels payés; - les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; - 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 concernant les femmes enceintes et celles venant d'accoucher, les enfants et les jeunes; - l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La position commune introduit la possibilité pour les Etats membres d'ajouter, dans certaines limites, d'autres conditions de travail et d'emploi à celles mentionnées dans la directive (principe de la liste non exhaustive), dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public. Par ailleurs, le Conseil est allé au-delà de la position de la Commission et du Parlement en ajoutant de nouvelles dispositions qui portent les points suivants : - l'égalité de traitement entre entreprises établies dans un Etat membre et dans un Etat non membre; - la non application de la directive aux entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant; - la notion de "travailleur détaché", celle-ci étant définie sur la base des dispositions de l'Etat dans lequel le travail est effectué; - en ce qui concerne la possibilité de suspendre le droit au salaire minimum et/ou la période minimale de congés payés, trois dérogations sont prévues : 1) lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, les Etats membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux ou par voie de convention collective, renoncer à imposer le paiement d'un salaire minimum; 2) dans le cadre d'un contrat de fourniture de biens (en dehors des activités de construction), l'application des dispositions relatives au salaire minimum et à la durée minimale des congés payés peut être suspendue lorsque les travailleurs (il ne s'agit pas des travailleurs intérimaires) exécutent des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien pendant une période de détachement n'excédant pas huit jours; 3) d'une manière générale, l'application des dispositions relatives à la durée minimale des congés payés et au salaire minimum peut être suspendue dans le cas de travaux de faible ampleur. La directive ne peut contraindre les Etats membres qui ne le font pas ou ne souhaitent pas le faire à appliquer une réglementation en matière de salaire minimum. Cependant, toutes les autres dispositions nationales doivent s'appliquer aux travailleurs détachés, dans le respect du principe de non-discrimination et des normes fixées par la directive (ex: sécurité du travail, temps de travail etc.). La position commune précise en outre les points suivants : - le détachement du travailleur doit s'effectuer dans le cadre d'une prestation de services transnationale, ce qui suppose l'existence d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi, d'une part, et le destinataire de la prestation de services, d'autre part; - dans le secteur de la construction, les dispositions fixées par des conventions collectives ou découlant de sentences arbitrales seront applicables aux cas de détachement, dans la mesure où elles ont été déclarées d'application générale (les Etats membres pourront inclure d'autres secteurs); - les institutions sociales sectorielles (ex: caisses de congés du secteur de la construction) seront habilitées à percevoir des cotisations et à accorder des prestations. Elles pourront faire valoir leurs droits devant les juridictions nationales; - les travailleurs détachés auront, eux aussi, accès à la juridiction nationale compétente pour le lieu de travail, et ce pendant ou après la période de détachement. Enfin il faut noter que le Conseil a reporté la date proposée pour la mise en oeuvre de la directive de 2 à 3 ans après son adoption.