

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

1991/0346(COD) - 18/12/1991 - Comité économique et social: avis, rapport

La proposition de directive prévue dans le programme d'action relatif à la mise en oeuvre de la Charte sociale vise à coordonner les droits des Etats membres afin d'établir un "noyau dur" de règles impératives devant être respectées par des entreprises qui détachent leurs travailleurs dans un Etat membre dit d'accueil. Une telle coordination, qui dépasse par définition le cadre des compétences territoriales des Etats membres, relève en priorité de la compétence de la Communauté. L'identification de dispositions impératives de protection minimale en vigueur dans l'Etat membre d'accueil doit remédier à l'insécurité juridique qui entoure les phénomènes de détachement. Elle vise la réalisation des conditions de concurrence loyale entre les entreprises et répond aux intérêts des travailleurs. Les entreprises couvertes doivent appartenir à l'une des trois catégories suivantes : 1) maître d'oeuvre ou sous-traitant, qui, au titre de l'exécution d'un contrat de service, détache un travailleur en vue d'exécuter, à titre temporaire, un travail sur le territoire d'un Etat membre pour le compte et sous la direction de ladite entreprise; 2) entreprise de travail temporaire qui met un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice exerçant son activité dans un Etat membre en vue d'y exécuter un travail, à titre temporaire, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur; 3) entreprise qui met un travailleur à la disposition de l'un de ses établissements ou d'une autre entreprise, associée ou non, établie dans un autre Etat membre en vue d'y exécuter un travail à titre temporaire (mobilité intra-entreprise ou intra-groupe). La directive proposée n'entend pas harmoniser les règles matérielles des Etats membres relatives au droit du travail et aux conditions de travail, mais coordonner les règles de conflit de lois afin de déterminer quelles règles impératives en vigueur dans le pays d'accueil doivent être respectées par une entreprise détachant des travailleurs en vue d'exécuter à titre temporaire, un travail dans ce pays. Ce noyau de règles concerne les matières suivantes : a) la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail, les périodes de repos, le travail du dimanche et le travail de nuit; b) la durée minimale des congés payés; c) les taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires et les compléments de salaire, mais à l'exclusion des prestations versées par les régimes professionnels privés; d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des agences de travail temporaire; e) la santé, la sécurité et l'hygiène du travail; f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants, des jeunes et autres catégories bénéficiant d'une protection particulière; g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes et l'interdiction de toute discrimination fondée sur la couleur, la race, la religion, les opinions, l'origine nationale ou sociale. La directive proposée est basée sur les articles 57 para. 2 et 66 et requiert pour son adoption la majorité qualifiée. Elle doit entrer en vigueur au plus tard le 31 décembre 1992. L'avis du Comité L'achèvement du Marché intérieur favorise la sous-traitance "internationale en cascade" et avec elle l'"expatriation temporaire" (détachement) de travailleurs. Le Comité estime qu'il faut mettre en place un instrument communautaire pour réglementer la question. Il s'est d'ailleurs déjà déclaré favorable à ce que la législation sociale et les conventions collectives existant dans les Etats membres s'appliquent également, lorsque cela s'avère opportun, aux conditions d'emploi prévalant en cas de sous-traitance transnationale. Le Comité a identifié un certain nombre de difficultés découlant du manque de clarté dont fait preuve la Commission pour ce qui est de définir l'objectif fondamental du projet de directive. Celui-ci est expressément destiné à promouvoir un climat de concurrence loyale. Ses principales dispositions portent cependant sur la protection des travailleurs. Tout en convenant de la nécessité d'une directive en la matière et en approuvant les grandes lignes des propositions, le Comité les juge difficiles à mettre en oeuvre en raison des lacunes qu'elles présentent du point de vue pratique et juridique. D'où les amendements considérables proposés, concernant entre autres : - un encouragement à l'ensemble des Etats membres à ratifier la Convention de Rome de 1980; - l'applicabilité de l'article 100A comme base juridique; - une définition du terme "entreprise"; - une distinction claire entre les contrats exclusivement d'ouvrage et les contrats de services et d'ouvrage; - la question de l'accumulation des droits prévalant sur

le territoire nationale et ceux prévalant dans les pays de détachement; - les termes et conditions des détachements; - le seuil minimum de trois mois; - une responsabilité conjointe de l'employeur des travailleurs et du commettant ayant engagé (clause sociale dans les contrats). L'avis a été adopté à la majorité et 2 voix contre.