Travailleurs salariés: insolvabilité de l'employeur, situations transnationales (modif. directive 80/987/CEE)

2001/0006(COD) - 09/10/2001

La commission a adopté le rapport de M. Théo BOUWMAN (Verts/ALE, NL) qui modifie la proposition selon la procédure de codécision (1ère lecture) dans le but de renforcer les dispositions de la directive pour garantir une plus grande protection des travailleurs. Elle estime que le concept d·employé devrait être élargi encore davantage, et souhaite s·assurer que ne soient pas exclues de la directive certaines catégories professionnelles telles que : les travailleurs indépendants n·employant pas de personnel et qui dépendent économiquement d·un seul client, les travailleurs sous contrat de formation (médecins assistants etc.), les travailleurs à domicile et ceux (tels les travailleurs quasiment indépendants) qui bénéficient du même type de protection que les salariés traditionnels selon la législation nationale. Elle demande également de garantir que les anciens travailleurs salariés, devenus indépendants mais restés, dans les faits, dépendants du même employeur et exerçant la même activité, soient traités comme des employés et qu·ils soient donc incorporés dans le champ d·application de la directive. De plus, bien que la proposition ait prévu de laisser le choix de la définition de l·employé aux Etats membres, la commission a ajouté la définition irlandaise de l·employé selon la loi irlandaise de 1984 sur la protection des salariés (insolvabilité de l·employeur) qui, à son avis, pourrait servir d·exemple de base au niveau européen. D·autres points clés sont soulevés dans le rapport tels que la nécessité de préciser que les exceptions à la directive ne peuvent s·appliquer que dans les cas où elles étaient déjà autorisées, afin de garantir qu·aucune nouvelle exception ne puisse être introduite. La commission s·occupe également de remédier à un certain nombre de lacunes et déclare donc que les créances prises en charge par les institutions de garantie doivent comprendre les dédommagements dus aux travailleurs pour cessation de la relation de travail (conformément à la réglementation de la CIT), les prestations sociales dues par l·employeur, et pour finir, les indemnités régulières supplémentaires telles que les primes pour heures supplémentaires, congés payés, bilans de fin d·année, primes de congés et de Noël, etc. au cours du dernier semestre. Elle propose aussi de supprimer la clause selon laquelle les Etats membres sont autorisés à fixer un plafond pour les paiements auxquels doit procéder l·institution de garantie. Enfin, la commission demande que la période minimale de garantie soit de 6 mois au lieu des 3 mois proposés par la Commission.