Procedure file

Informations de base

COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	1991/0346(COD)	Procédure terminée
Libre prestation de services et droit des travailleurs: détachement des travailleurs Voir aussi 2003/2168(INI) Voir aussi 2012/0061(COD) Modification 2016/0070(COD) Voir aussi 2017/0121(COD) Sujet 2.40 Libre circulation et prestation des services 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail		

Acteurs principaux

Parlement européen			
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil	Réunion	Date
	Affaires sociales	1948	24/09/1996
	Affaires sociales	1930	03/06/1996
	Affaires sociales	1914	29/03/1996
	Affaires sociales	1892	05/12/1995
	Affaires sociales	1862	29/06/1995
	Affaires sociales	1836	27/03/1995
	Affaires sociales	1813	06/12/1994
	Affaires sociales	1784	22/09/1994

Evénements clés

13/09/1991	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
15/04/1992	Vote en commission,1ère lecture		
15/04/1992	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A3-0161/1992	
12/05/1992	Débat en plénière		
13/05/1992	Décision du Parlement, 1ère lecture	T3-0277/1992	Résumé
06/07/1992	Décision du Parlement, 1ère lecture	COM(1991)0230	Résumé
06/07/1992	Renvoi du rapport à la commission		
26/01/1993	Vote en commission,1ère lecture		Résumé

26/01/1993	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A3-0022/1993	
08/02/1993	Débat en plénière		Résumé
10/02/1993	Décision du Parlement, 1ère lecture	T3-0083/1993	Résumé
15/06/1993	Publication de la proposition législative modifiée	COM(1993)0225	Résumé
22/09/1994	Débat au Conseil	1784	Résumé
06/12/1994	Débat au Conseil	1813	
27/03/1995	Débat au Conseil	1836	Résumé
15/06/1995	Débat en plénière		
15/06/1995	Décision du Parlement, 1ère lecture	T4-0302/1995	
29/06/1995	Débat au Conseil	1862	Résumé
05/12/1995	Débat au Conseil	1892	Résumé
03/06/1996	Publication de la position du Conseil	06689/2/1996	Résumé
20/06/1996	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
24/07/1996	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
24/07/1996	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A4-0265/1996	
17/09/1996	Débat en plénière		Résumé
18/09/1996	Décision du Parlement, 2ème lecture	T4-0456/1996	Résumé
24/09/1996	Approbation de l'acte par le Conseil, 2ème lecture		Résumé
16/12/1996	Signature de l'acte final		
16/12/1996	Fin de la procédure au Parlement		
21/01/1997	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de procédure	1991/0346(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Législation
Instrument législatif	Directive
	Voir aussi 2003/2168(INI) Voir aussi 2012/0061(COD) Modification 2016/0070(COD) Voir aussi 2017/0121(COD)
Base juridique	CE avant Amsterdam E 066; CE avant Amsterdam E 057-p2
Etape de la procédure	Procédure terminée

Dossier de la commission parlementaire	EMPL/4/07921

Portail de documentation

Document de base législatif		COM(1991)0230 JO C 225 30.08.1991, p. 0006	28/06/1991	EC	Résumé
Comité économique et social: avis, rapport		CES1512/1991 JO C 049 24.02.1992, p. 0041	18/12/1991	ESC	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A3-0161/1992 JO C 150 15.06.1992, p. 0010	15/04/1992	EP	
Texte adopté du Parlement, vote partiel en 1ère lecture/lecture unique		T3-0277/1992 JO C 150 15.06.1992, p. 0036-0119	13/05/1992	EP	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A3-0022/1993 JO C 072 15.03.1993, p. 0004	26/01/1993	EP	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T3-0083/1993 JO C 072 15.03.1993, p. 0064-0085	10/02/1993	EP	Résumé
Proposition législative modifiée		COM(1993)0225 JO C 187 09.07.1993, p. 0005	15/06/1993	EC	Résumé
Question orale/interpellation du Parlement		B4-0510/1995	15/06/1995	EP	
Proposition de résolution		B4-0858/1995 JO C 166 03.07.1995, p. 0082-0123	15/06/1995	EP	
Texte adopté du Parlement, sujets d'actualité		T4-0302/1995 JO C 166 03.07.1995, p. 0082-0123	15/06/1995	EP	
Position du Conseil		06689/2/1996 JO C 220 29.07.1996, p. 0001	03/06/1996	CSL	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil		SEC(1996)1109	14/06/1996	EC	Résumé
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture		A4-0265/1996 JO C 320 28.10.1996, p. 0004	24/07/1996	EP	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture		T4-0456/1996 JO C 320 28.10.1996, p. 0064-0073	18/09/1996	EP	Résumé
Document de base non législatif		COM(2003)0458	25/07/2003	EC	Résumé
Document de base non législatif		COM(2006)0159	04/04/2006	EC	Résumé
Document de suivi		SEC(2006)0439	04/04/2006	EC	
Document de suivi		COM(2007)0304	13/06/2007	EC	Résumé
Document de suivi		SEC(2007)0747	13/06/2007	EC	
Document de suivi		SEC(2008)0379	03/04/2008	EC	

Informations complémentaires

Commission européenne	EUR-Lex

Acte final

Directive 1996/71
JO L 018 21.01.1997, p. 0001 Résumé

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

Cette proposition de directive vise à coordonner les législations nationales des Etats membres concernant le droit applicable aux détachements temporaires de travailleurs dans d'autres Etats que le leur, afin d'accroître la sécurité juridique desdits travailleurs. Elle identifie un certain nombre de règles impératives à observer dans le pays d'accueil, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, par les entreprises détachant leur personnel, dans la mesure où ces règles sont fixées par voie de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, de conventions collectives ou de sentences arbitrales couvrant l'ensemble de la profession ou du secteur. Ces règles concernent: -la durée journalière et hebdomadaire maximale du travail, les périodes de repos, le travail du dimanche et de nuit; -la durée minimale des congés payés; -les taux de salaires minimum; y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires et les compléments de salaire; -les conditions de mise à disposition des travailleurs; -la santé, la sécurité et l'hygiène au travail; -les mesures protectrices applicables aux conditions de travail des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants, jeunes et autres catégories bénéficiant d'une protection particulière; -l'égalité de traitement entre hommes et femmes et l'interdiction de toute autre discrimination (raciale, religieuse, nationale...). Les entreprises non nationales seront ainsi mises à égalité avec les entreprises nationales, dans la mesure où elles auront à observer un "noyau dur" minimum de conditions protectrices, issues de la législation du pays d'accueil, pour leurs travailleurs détachés. Pour le reste, les entreprises non nationales seront libres d'appliquer leur droit national ou celui du pays d'accueil, en particulier en ce qui concerne le contrat de travail ou la sécurité sociale.

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

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.

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

Le rapporteur M. Mihail PAPAYANNAKIS (GUE, GR) a rappelé que ce qui est en jeu, dans cette directive, c'est en fait le statut des travailleurs qui ont été transférés d'un Etat membre à un autre pour exercer un travail, de façon temporaire. La tendance de la sous-traitance consistant à faire faire des travaux par des entreprises non nationales ne pourra qu'augmenter et certains estiment qu'il serait utile que certaines entreprises du sud conservent un avantage concurrentiel notamment dans un secteur comme les travaux publics. Cependant, si la concurrence doit s'exercer, il faut que certains droits soient garantis aux travailleurs: il existe un noyau dur d'engagements que doit garantir la

Communauté. Pour Mme Astrid LULLING (PPE, L), il faut tout à la fois encourager les entreprises à accorder à tous leurs travailleurs un minimum de conditions sociales, tout en mettant les entreprises des pays d'accueil à l'abri d'un dumping de la part des entreprises extérieures. Pour le Commissaire, Mme PAPANDREOU, cette directive est d'une importance capitale: elle doit concilier le libre jeu de la concurrence entre les entreprises et le respect d'un cadre d'exigences sociales minimales, car en matière de droit du travail, de nombreuses questions n'ont pas été encore réglées à ce jour. Afin de ne pas imposer une bureaucratie inutile aux entreprises, elle demande que les dispositions visées par la directive puissent s'appliquer uniquement aux travailleurs détachés pour une durée supérieure à trois mois. Suivant son rapporteur M. PAPAYANNAKIS, le Parlement a renvoyé le rapport en commission car la Commission exécutive ne veut pas accepter que les dispositions relatives à la durée minimale des congés et au taux de salaire (article 3 paragraphe 1 point b) ii) et iii) soient appliquées aux relations de travail lorsque la durée du détachement des travailleurs, calculée sur une période de référence d'une année après son commencement est inférieure à trois mois, y compris la durée d'un détachement éventuellemnet accompli par un travailleur qu'il doit remplacer.

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

Après un premier débat en plénière en mai 92, le rapport de M. Mihail PAPAYANNAKIS (NI, G) a été renvoyé en commission, notamment à cause des positions divergentes entre la Commission et le PE au sujet de la durée minimum du détachement pour que la directive soit d'application. Dans son deuxième rapport, la commission des affaires sociales se prononce en faveur d'une extension et d'un renforcement des garanties offertes aux travailleurs (pas de discrimination, liberté d'association, égalité de temps minimum de travail et de rémunération, garanties de rapatriement, contrôles par les autorités nationales de l'application de la directive, etc). En ce qui concerne la durée minimum de détachement pour que la directive soit d'application, le différend qui opposait Commission et PE semble s'atténuer : la Commission a exprimé sa disponibilité de revoir vers le bas le délai initialement proposé (3 mois); la commission des affaires sociales, tout en insistant sur "un délai 0", s'est déclarée prête à faire preuve de flexibilité une fois que la Commission aura défini une "position contraignante". A propos des conditions qui doivent régir les activités de l'entreprise en déplacement, la commission des affaires sociales estime qu'elles doivent se rapporter aux dispositions législatives, réglementaires ou administratives, aux conventions collectives, procédures d'arbitrage ou autres réglementations découlant de négociations ainsi que tenir compte des us et coutumes traditionnellement respectés sur le lieu de la prestation de services. La formulation définitive de l'amendement sur l'inclusion des us et coutumes locaux n'a pu être arrêté. Un groupe de travail de quelques parlementaires a été chargé de finaliser ce texte.

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

Le Commissaire FLYNN a déclaré accepter la moitié des amendements proposés (no 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 24, 30 et 31) qui améliorent la proposition de la Commission. Concernant les conditions qui doivent régir les activités de l'entreprise en déplacement, il s'est déclaré disposé à accepter l'esprit de l'amendement 33 et à reformuler la référence "erga omnes". Quant à la question de la durée minimale pour que la directive soit d'application, il a déclaré que l'amendement 32 peut constituer un compromis (un mois au lieu de trois proposés initialement); si le PE l'acceptait, la Commission modifierait sa proposition en conséquence.

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

Le Parlement a adopté par 187 voix contre 115 et 18 abstentions le rapport de M. Mihail PAPAYANNAKIS (Soc., GR) consacré à une proposition de directive sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le Parlement a également adopté par 231 voix contre 131 et 4 abstentions un amendement de la commission des affaires sociales qui prévoit que les Etats membres désignent les autorités compétentes pour surveiller l'application de la directive. Le Parlement souhaite que les Etats membres veillent à ce que les autorités compétentes puissent appliquer des sanctions afin de mettre un terme aux violations des dispositions de la directive.?

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

La proposition modifiée de la Commission tient compte d'un certain nombre d'amendements du Parlement, adoptés en première lecture, dont: -celui précisant que les entreprises couvertes peuvent expressément être établies soit dans la Communauté, soit dans un pays tiers; -celui visant à renforcer l'applicabilité des conventions collectives et des sentences arbitrales en la matière; -ceux introduisant des dispositions spécifiques garantissant la coopération des autorités publiques des Etats d'origine et d'accueil pour les matières ayant trait à la mise en oeuvre de la directive, ainsi que la prise de mesures adéquates en cas de non respect de la future directive.?

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

Le Conseil "Affaires sociales et travail" a procédé à un débat d'orientation sur cette proposition. Le débat a notamment porté sur: - le champ d'application de la directive; - l'opportunité de prévoir ou de permettre, une période initiale pendant laquelle les dispositions de la directive ne seraient pas applicables et, le cas échéant, la durée d'une telle période initiale. Le Conseil a chargé le COREPER de poursuivre les travaux en vue de la prochaine session du Conseil prévue pour le 06.12.94.

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

Le débat a notamment porté sur les points suivants : -le champ d'application de la directive; -la nature exhaustive ou non-exhaustive de la liste des conditions de travail et d'emploi visées par la directive; -la faculté de non-application, dans les cas de détachements de courte durée inférieurs à un mois, des dispositions de la directive concernant la durée minimale des congés annuels payés et les taux de salaire minimum.

Le Conseil a chargé le Comité des Représentants permanents de poursuivre les travaux à la lumière de ce débat en vue d'une décision lors de sa session du 29juin1995.?

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

Le Conseil a évoqué brièvement la proposition de directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, à la demande de la Commission. Le Commissaire FLYNN s'est déclaré disposé à faire un ultime effort en vue de contribuer à un accord sur cette directive importante. Le Conseil a chargé le Comité des Représentants permanents de poursuivre les travaux sous la Présidence espagnole.?

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

Le Conseil a procédé à un échange de vues sur la proposition de directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Le débat a notamment porté sur le problème du seuil de temps, c'est à dire la non-application aux détachements de courte durée des dispositions de l'Etat membre d'accueil concernant la durée minimale des congés annuels payés et les taux de salaire minimum. Le Conseil a chargé le Comité des Représentants permanents de poursuivre les travaux et de lui faire rapport pour une prochaine session.

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

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 oû 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.

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

Dans son avis portant sur la position commune du Conseil, la Commission considère que le texte adopté par le Conseil réalise un équilibre remarquable entre les différents éléments prévus, qu'il améliore substantiellement le contenu de la proposition modifiée et constitue une véritable valeur ajoutée communautaire. Selon la Commission, ce texte contribue pleinement au progrès de la dimension sociale dans l'Union européenne.?

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

La commission des affaires sociales et de l'emploi vient, en adoptant le rapport de M. Helwin PETER, de donner son feu vert à une mesure attendue depuis longtemps et destinée à combattre le dumping social des travailleurs détachés (c'est-à-dire, affectés temporairement à l'étranger). La position commune, adoptée par le Conseil en juin, cinq ans après le dépôt d'une proposition par la Commission européenne, tient pleinement compte du point de vue du Parlement. Elle a d'ailleurs été adoptée sans amendement par la commission. L'objectif visé par la directive est d'éliminer la concurrence déloyale en veillant à ce que les travailleurs détachés ne soient pas moins bien payés et ne soient pas

astreints à des conditions de travail moins favorables que celles qui prévalent dans l'Etat membre où ils exercent leur profession. Des exceptions sont prévues pour les détachements d'une durée égale ou inférieure à un mois et dans les cas où la quantité de travail est marginale. ?

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

Le rapporteur, M.Peter (PSE,D), s'est félicité de la directive présentée par la Commission qui vise à éliminer la concurrence déloyale en veillant à ce que les travailleurs détachés ne soient pas moins payés et ne soient pas astreints à des conditions de travail moins favorables que celles qui prévalent dans l'Etat membre où ils exercent leur profession. Tout en constatant que la Commission et le Conseil ont tenu compte des demandes du Parlement, le rapporteur a demandé que la directive s'applique également au dragage des ports et à la navigation portuaire. Le Commissaire Flynn a souligné combien il était important de protéger la liberté de circulation tout en évitant le dumping social et salarial. Il s'est prononcé contre l'amendement concernant l'application de la directive aux navires "ro-ro" qui effectuent le transport de passagers et de marchandises. En effet, les travailleurs embarqués sur ce type de navire ne sont pas détachés aux termes de la directive en question et d'ailleurs, c'est la loi du pavillon qui s'applique aux navires ro-ro; néanmoins, le cas du détachement d'un travailleur d'un navire battant pavillon d'un Etat membre à un autre navire sous le pavillon d'un autre Etat membre est extrêmement rare. Enfin, Flynn a garanti que la Commission veillera à ce que les Etats membres transposent cette directive dans leur législation. ?

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

Le Parlement européen, en adoptant le rapport de M. Helwin PETER (PSE, D), a approuvé la position commune sans y apporter d'amendements. ?

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

Le Conseil a adopté, avec le vote contraire de la délégation britannique et l'abstention de la délégation portugaise (accompagnés des explications de vote), la directive.?

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

OBJECTIF : coordonner les législations nationales existantes concernant le droit applicable aux détachements temporaires de travailleurs dans d'autres Etats que leur Etat d'origine. MESURE DE LA COMMUNAUTE : Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. CONTENU : -champ d'application : cette directive s'applique aux entreprises établies dans un Etat membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs dans un autre Etat membre. -définition : aux fins de l'application de la directive, le terme "travailleur détaché" désigne tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. -la directive s'applique lorsqu'une entreprise : .détache un travailleur sur le territoire d'un Etat membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ; .détache un travailleur sur le territoire d'un Etat membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement ; .détache, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre la première entreprise et le travailleur pendant la période de détachement. -conditions de travail et d'emploi : les Etats membres doivent garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail fixées par les dispositions législatives/réglementaires ou par des conventions collectives concernant : .les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; .la durée minimale des congés annuels payés; .les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; .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 applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes; .l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination. -dérogations : .dans certains cas limités de travaux de montage et/ou d'installation d'un bien, les dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés ne sont pas d'application ; .lorsque la durée du détachement ne dépasse pas un mois, les Etats membres peuvent, sous certaines conditions, déroger aux dispositions concernant les taux de salaire minimal ou prévoir la possibilité de dérogation par voie de conventions collectives; .en cas de faible ampleur des travaux à effectuer les Etats membres peuvent déroger aux dispositions concernant les taux de salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés (les Etats membres qui feront usage de la cette faculté devront fixer les modalités auxquelles les travaux à effectuer doivent répondre pour être considérés comme étant de "faible ampleur"). ENTREE EN VIGUEUR : Les Etats membres devront adopter les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 16.12.1999.?