Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d?une prestation de services

2016/0070(COD) - 08/03/2016 - Document de base législatif

OBJECTIF : réviser la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre dune prestation de services pour lutter contre les pratiques déloyales.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire sur un pied dégalité avec le Conseil.

CONTEXTE : le détachement de travailleurs favorise la prestation transfrontière de services au sein du marché intérieur, en particulier dans le secteur de la construction et dans certains secteurs de services à la personne et aux entreprises. Globalement, en 2014, on comptait plus de 1,9 million de travailleurs détachés dans lUE (représentant 0,7% de la main duvre totale de lUE), soit une hausse de 10,3% par rapport à 2013 et de 44,4% par rapport à 2010.

La directive 96/71/CE instaure un cadre réglementaire à léchelle de lUE afin dassurer un équilibre entre la nécessité de promouvoir la libre prestation de services et la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés. Elle établit un «noyau dur» de conditions de travail et demploi dans lÉtat membre daccueil qui doivent obligatoirement être appliquées par les prestataires de services étrangers, dont :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires,
- la durée minimale des congés annuels payés,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs,
- la sécurité, la santé et lhygiène au travail,
- les mesures protectrices en faveur des femmes enceintes et des femmes venant daccoucher, des enfants et des jeunes et
- légalité de traitement entre hommes et femmes.

La directive dexécution de 2014 a prévu des instruments nouveaux et renforcés pour combattre et sanctionner les contournements, les fraudes et les abus. Elle aborde les problèmes causés par les sociétés dites «boîtes aux lettres» et accroît la capacité des États membres à surveiller les conditions de travail et à faire respecter les règles applicables. Elle contient également des dispositions visant à améliorer la coopération administrative entre les autorités nationales responsables du détachement de travailleurs. Cette directive doit être transposée en droit national dici le 18 juin 2016.

Linitiative proposée traduit lengagement pris par la Commission, dans ses orientations politiques, de promouvoir le principe dune rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit. Elle ne porte sur aucune des questions abordées par la directive dexécution. Au contraire, elle est axée sur les questions qui nont pas été prises en considération dans ladite directive et se rapportent au cadre réglementaire de lUE fixé par la directive initiale de 1996.

ANALYSE DIMPACT : la proposition est accompagnée dune analyse dimpact, qui analyse le phénomène du détachement, décrit le problème que pose le cadre juridique actuel, envisage les différentes options stratégiques pour y faire face et, enfin, évalue les incidences sociales et économiques de ces options.

CONTENU : la proposition de modifications ciblées de la directive concernant le détachement de travailleurs intègre et complète les dispositions fixées dans la directive dexécution, qui doit être transposée au plus tard le 18 juin 2016. Elle a pour but de garantir des conditions salariales équitables aux travailleurs détachés et une concurrence loyale entre les entreprises détachant des travailleurs et les entreprises locales dans le pays daccueil.

La révision ciblée introduirait des changements dans trois grands domaines :

Détachement dépassant 24 mois : la proposition prévoit ce qui suit :

- lorsque la durée prévue ou effective du détachement dépasse 24 mois, lÉtat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché serait réputé être le pays dans lequel celui-ci accomplit habituellement son travail ;
- en application des dispositions du règlement Rome I, le droit du travail de lÉtat membre daccueil sappliquerait au contrat de travail de ces travailleurs détachés si aucun autre choix na été fait par les parties à cet égard. Si un choix différent a été opéré, il ne devrait pas avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi de lÉtat membre daccueil ;
- en cas de remplacement de travailleurs détachés effectuant la même tâche au même endroit, la durée cumulée des périodes de détachement des travailleurs concernés serait prise en considération, en ce qui concerne les travailleurs détachés pour une durée effective dau moins six mois.

Conditions de travail et d'emploi, y compris dans les situations de sous-traitance : la révision proposée :

- rend les conventions collectives applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs de léconomie, que les activités soient visées ou non à lannexe de la directive 96/71/CE (ce qui est actuellement le cas uniquement pour le secteur de la construction) ;
- implique que les règles relatives à la rémunération applicables aux travailleurs locaux, découlant de la législation ou de conventions collectives dapplication générale, sappliqueraient également aux travailleurs détachés ;
- oblige les États membres à publier sur un site internet les éléments constitutifs de la rémunération des travailleurs détachés ;
- permet aux États membres dobliger les entreprises à ne sous-traiter quà des entreprises qui accordent aux travailleurs certaines conditions de rémunération applicables au contractant, y compris celles résultant de conventions collectives dapplication non générale. Néanmoins, cela ne pourrait être fait que de manière non discriminatoire: les mêmes obligations devraient être imposées à tous les sous-traitants nationaux.

Règles sur les travailleurs intérimaires : une nouvelle disposition établit les conditions applicables aux travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre autre que lÉtat membre détablissement de lentreprise utilisatrice.

Cette disposition précise que les conditions qui sappliquent aux entreprises transfrontières de travail intérimaire mettant des travailleurs à disposition devraient être celles qui sont appliquées aux entreprises nationales mettant des travailleurs à disposition. Contrairement à la directive actuelle, il sagirait désormais dune obligation juridique imposée aux États membres.