



Bruxelles, le 1er mars 2007
CP/em

Mr Nikolaus G. van der Pas
Directeur Général
DG Emploi, Affaires sociales
et Egalité des chances
Commission européenne
B-1049 Bruxelles

e-mail: nikolaus-van-der-pas@ec.europa.eu
envoi recommandé

Copie à:
Astrid de Koning
François Ziegler

e-mail: astrid.de-koning@ec.europa.eu
e-mail: francois.ziegler@ec.europa.eu

Concerne: suivi de la Communication "Orientations concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services", COM(2006)159

Monsieur le Directeur Général,

La CES et la FETBB ont reçu en novembre 2006 un questionnaire adressé aux "organisations des partenaires sociaux" concernant l'application et la mise en oeuvre de la Directive sur le détachement des travailleurs (96/71/CE) et, en particulier, sur la situation dans les Etats membres de tous les aspects couverts par la Communication susmentionnée. Dans la lettre accompagnant le questionnaire figurait une date limite pour l'envoi des réponses.

Les deux organisations ont immédiatement envoyé ce questionnaire à leurs affiliés et ont informé votre DG qu'il allait être impossible de répondre au questionnaire dans les délais du fait de sa complexité et de la période de l'année (vacances de Noël). Les membres allaient avoir besoin de plus de temps pour y répondre.

Ci-joint, vous trouverez la réponse conjointe de la CES et de la FETBB. Il s'agit d'une synthèse de notre position sur les orientations de la Commission susmentionnées ainsi que les points essentiels soulevés dans les réponses de nos affiliés. Dans l'annexe, vous trouverez une série de ces réponses synthétisées.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS
John Monks, Secrétaire général

Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • e-mail: etuc@etuc.org • www.etuc.org

Les réponses plus élaborées des affiliés, qui ont déjà été envoyées directement à la Commission et/ou à leur gouvernement national, vous sont envoyées dans des annexes séparées (en particulier les réponses du DGB Allemagne, ÖGB Autriche, et CGT-L Luxembourg, et les réponses conjointes de LO-TCO-SACO Suède).

De plus, nous vous adressons pour information la réponse conjointe des syndicats belges, qui fournit des informations détaillées sur un accord récent entre les partenaires sociaux belges du Conseil national du travail (CNT voir les textes FR et NL ci-joints), sur la base d'une proposition du gouvernement belge, concernant des déclarations préalables sur les travailleurs détachés.

Nous vous présentons nos excuses pour le retard. Néanmoins, vu l'importance que revêt cette question pour nos organisations et nos affiliés, nous espérons que vous prendrez tous les documents sérieusement en compte.

Afin d'éviter tout malentendu, la CES et la FETBB ont décidé d'envoyer une seule réponse conjointe à la Commission européenne.

Nous voulons également vous proposer d'organiser une réunion afin de discuter avec vous du processus et des développements à venir concernant la mise en oeuvre et l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs en général et des questions spécifiques soulevées dans la communication sur les "orientations".

Nous espérons avoir à l'avenir un échange de vues sur ces questions;

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes sentiments les meilleurs,

John Monks
Secrétaire général

Personne de contact pour cette question:
Catelene Passchier
Secrétaire confédérale CES
cpasschier@etuc.org
Tel. +32 2 2240408

Buelen Werner
Secrétaire politique FETBB
Wbuelen@efbh.be
Tel. +32 2 2271040

ANNEXE I COMMENTAIRES GENERAUX

Remarques introductives

Comme nous l'avons souligné à maintes reprises, la CES et ses affiliés sont très inquiets de la mise en oeuvre et de l'application de la Directive sur le détachement de travailleurs.

Le Parlement européen, dans sa résolution législative sur la Directive des services, adoptée en février 2006, a supprimé les articles 24 et 25 litigieux de la proposition de la Commission, qui traitait des exigences administratives et des mécanismes de mise en application interdits pour la Directive sur le détachement des travailleurs. La suppression de ces articles a été largement saluée par la CES et ses affiliés.

En réaction à cela, la Commission a formulé en avril 2006 des lignes directrices expliquant aux Etats membres leurs obligations en termes de détachements se déroulant sur leur territoire. Le point central du document est de clarifier dans quelles conditions les Etats membres sont autorisés à restreindre la libre prestation de services et quels sont les mécanismes de mise en application qu'ils considèrent non autorisés, sur la base de la jurisprudence de la CJE concernant l'article 49 du Traité de l'UE.

Durant la même période, la Commission a publié une Communication concernant la mise en oeuvre de la Directive sur le détachement des travailleurs, dans laquelle on insiste sur la nécessité pour les Etats membres d'intensifier leurs actions et leurs activités de contrôle de la conformité et de prendre des mesures efficaces en cas de non-respect.

De notre point de vue, dans ces deux communications, la Commission a envoyé des messages déroutants et contradictoires, en appelant aux Etats membres à améliorer la mise en oeuvre et l'application et à renforcer les mesures coercitives, tout en remettant en même temps en cause ces mêmes mécanismes et instruments que les Etats membres utilisent actuellement à cette fin.

Cette critique a également été reprise par le Parlement européen dans sa récente résolution sur l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs, basée sur le rapport préparé par Elisabeth Schroedter, adoptée à une majorité écrasante le 26 octobre 2006.

La CES regrette vivement qu'à plusieurs occasions, les représentants de la Commission aient contesté la validité de la critique soulevée par la CES et dans le rapport du PE.

Nous nous posons dès lors de sérieuses questions concernant le questionnaire actuel et plusieurs de nos affiliés ont émis de sérieux doutes quant à la manière dont les informations sur les situations nationales seraient traitées par la Commission.

Certains craignent qu'au lieu d'aborder sérieusement la tâche de promouvoir une mise en oeuvre et une application adéquates, la Commission serait plus intéressée à faire la chasse aux Etats membres qui semblent quelque peu "restreindre" la libre prestation de services.

L'interprétation restrictive du concept de "dispositions d'ordre publique" par la Commission européenne a créé un sentiment fort que la Commission européenne n'est pas intéressée par les problèmes réels du marché du travail et concentre sa politique sur la "dérégulation".

Dans la situation actuelle, il y a un *sérieux manque de confiance qui doit être traité de manière urgente* par tous les acteurs au niveau européen.

Propositions concrètes du Parlement européen à suivre

Le rapport du PE contient des propositions spécifiques dont le but est de mieux appliquer et faire respecter la Directive. En ce sens, le PE a formulé des propositions concrètes à la Commission européenne. En voici quelques exemples:

- L'adoption de mesures correctives propres à faire respecter la directive (point 3),
- Proposer une directive relative aux conditions requises en ce qui concerne les équipages des navires assurant des services réguliers de passagers et de transport par transbordeurs entre les Etats membres (point 4),
- Une meilleure coordination entre Etats membres et des procédures de notification renforcées (point 5),
- Prendre les mesures appropriées pour la mise en oeuvre de la Directive sur le détachement des travailleurs dans certains Etats membres (point 6),
- Engager d'urgence des négociations avec les Etats membres, dans le but d'instaurer des critères transparents et cohérents pour la détermination du statut des "travailleurs" et des "indépendants" au regard du droit du travail (point 9),
- Favoriser les échanges d'informations entre les services d'inspection du travail des Etats membres afin de pouvoir mener conjointement la traque aux faux indépendants (point 11),
- Stimuler la coopération entre les bureaux de liaison nationaux et les partenaires sociaux sectoriels concernés (point 21),
- Proposer un cadre législatif régissant la responsabilité conjointe et solidaire pour les entreprises générales ou principales afin de s'attaquer aux abus en matière de sous-traitance transfrontalière et d'instaurer pour toutes les entreprises un marché intérieur transparent et concurrentiel (point 28),

Ces propositions doivent très rapidement faire l'objet d'un suivi adéquat par la Commission.

Le rôle clé de la Directive sur le détachement des travailleurs dans la sauvegarde de conditions adéquates pour la mobilité des services et des travailleurs ne doit pas être amoindri

À une époque où la prestation de services transnationaux et la mobilité des travailleurs s'accroît au sein de l'UE des 25, la Directive sur le détachement des travailleurs joue un rôle clé en assurant une concurrence loyale tout en garantissant le respect des droits des travailleurs, de la législation du travail et les relations industrielles dans les Etats membres.

À la mi-mars 2006¹, le Comité exécutif de la CES a adopté une position sur la mise en oeuvre de la Directive sur le détachement des travailleurs, en insistant sur le fait qu'elle attend de la part de la Commission une approche proactive pour améliorer le niveau de mise en oeuvre et d'application de la Directive.

La CES a également souligné que *l'ouverture accrue du marché de l'emploi en Europe requiert un ensemble de règles du jeu strictes et équitables*, dans lesquelles la transparence et la sécurité des travailleurs occupent une place centrale, afin de soutenir la mobilité transfrontalière des travailleurs, tant dans le cadre des services que de la libre circulation des travailleurs. *Un tel cadre ne peut se passer de mécanismes et d'instruments de surveillance transfrontalière et d'application des conditions de travail et des normes du travail.*

C'est pourquoi la CES a noté avec satisfaction l'accent mis dans le rapport d'évaluation de la Commission concernant la Directive sur le détachement des travailleurs sur la nécessité pour les Etats membres d'intensifier leurs actions et leurs activités destinées à contrôler la conformité et de prendre des mesures efficaces en cas de non-respect.

Nous avons néanmoins, pour la même raison, de sérieuses inquiétudes quant aux lignes directrices de la Commission résumant la jurisprudence de la CJCE. De notre point de vue, elles semblent être une simplification excessive qui néglige les spécificités de divers cas, ne tient pas compte de la grande diversité des systèmes nationaux de régulation du marché du travail et de relations industrielles. Il semble également y avoir un manque de compréhension du fait que *Les Etats membres, selon la Directive sur le détachement des travailleurs, ont l'obligation légale d'utiliser des instruments efficaces - adaptés à leur situation - pour appliquer la directive sur le détachement des travailleurs et d'assurer une protection aux travailleurs.*

La CES a recommandé à la Commission et aux députés européens à plusieurs occasions *de ne pas confondre les demandes légitimes de transparence et de simplification administratives avec la remise en*

¹ Site internet de la CES: <http://www.etuc.org/a/2223>

question de la validité d'exigences qui - dans le cadre des systèmes réglementaires complexes qui existent au plan national - sont nécessaires pour contrôler correctement et appliquer la directive sur le détachement des travailleurs, et qui offre aux travailleurs partout au sein de l'UE une protection adéquate, en particulier en ce qui concerne les salaires, les heures de travail ainsi que la santé et la sécurité.

La CES a attiré particulièrement l'attention sur le fait que la diversité des systèmes législatifs et des relations industrielles dans les Etats membres devra être prise en compte au moment de juger si certaines exigences sont nécessaires et proportionnées. Si des systèmes comme ceux des pays nordiques reposent sur les négociations collectives et l'activité des partenaires sociaux pour mettre en oeuvre et appliquer la Directive sur le détachement des travailleurs, la question de savoir si une exigence particulière (comme le fait d'avoir un représentant sur le territoire) est "disproportionnée" doit être jugée dans le cadre des objectifs généraux de la Directive sur le détachement des travailleurs et des objectifs légitimes de ces Etats membres tout en tenant compte des spécificités de leur système.

Il en va de même des conditions requises pour obtenir une autorisation, pour s'inscrire, pour faire des déclarations préalables, pour avoir un représentant légal ou pour mettre des documents sociaux à disposition.

La CES souhaite insister sur le fait qu'elle *est d'accord avec la nécessité de plus de transparence et de simplification* dans la mise en oeuvre et l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs, et pour une *meilleure information* de toutes les parties en présence, dans l'intérêt conjoint des travailleurs des entreprises et des autorités des Etats membres.

La CES est favorable au respect du droit à la libre circulation des travailleurs en Europe, mais cela doit être basé sur les principes d'égalité de traitement et d'harmonisation par le haut des conditions de travail et des systèmes sociaux. L'ouverture du marché du travail doit s'accompagner d'une supervision forte des conditions de travail et de mesures pour combattre l'exploitation et la concurrence déloyale en matière de salaires et de conditions de travail que l'on observe trop souvent quand il y a mobilité transfrontalière de travailleurs ou de services.

La CES regrette fortement que la Commission n'ait pas soumis ses lignes directrices à une consultation **préalable** des partenaires sociaux au niveau européen et n'ait pas non plus demandé l'avis du Parlement européen.

Cette question a été légitimement reprise par le Parlement à l'occasion du rapport Schroedter.

La Commission pose actuellement des questions aux Etats membres et aux partenaires sociaux concernant les problèmes soulevés dans les lignes directrices.

Vous trouverez à l'annexe II une synthèse des commentaires et des réponses des affiliés au questionnaire. De plus, nous vous adressons dans des annexes séparées, les réponses les plus élaborées de certaines organisations affiliées.

Voici certains messages clé, clairs et dénués d'ambiguïté de nos affiliés:

1) La Commission doit demander instamment aux Etats membres qu'ils *améliorent de manière substantielle la mise en oeuvre* en ce qui concerne:

- L'accès des prestataires de services étrangers et de leurs travailleurs détachés aux informations adéquates concernant les conditions de travail et d'emploi sur la base de la législation ou des conventions collectives sur leur territoire (Article 4,3 de la Directive)
- Les mesures visant à faire respecter les conditions de travail et d'emploi (Article 5 de la Directive).

2) Les différentes exigences mentionnées dans les lignes directrices, comme celle d'avoir un représentant sur le territoire et en particulier l'inscription ou la déclaration préalable et la tenue des documents sociaux sont considérées comme des exigences nécessaires et comme des *conditions préalables* à un fonctionnement adéquat de la mobilité des services et non comme des « obstacles » à la libre circulation;

3) Un système d'obligation conjointe pour l'employeur principal en cas de sous-traitance et de travail intérimaire est un outil important pour soutenir une application efficace et effective des droits aux termes de la Directive sur le détachement des travailleurs.

4) La création d'une structure européenne permanente de coordination dont le but est d'améliorer l'échange d'informations et de données est un instrument vital en vue de faciliter le travail de milliers d'inspecteurs du travail. Pour l'instant, tous les Etats membres doivent négocier l'échange d'informations et de données via des accords bilatéraux (27EM X 27EM = 729 accords bilatéraux!).

5) Bien qu'il y ait une différence claire entre le règlement 1408/71 en ce qui concerne la sécurité sociale des travailleurs détachés et la Directive sur le détachement des travailleurs concernant les conditions de travail et d'emploi, il est nécessaire d'apporter plus de transparence et un lien plus étroit entre les deux entités réglementaires en ce qui concerne le contrôle et l'application. À cet égard, l'avenir de ce que l'on appelle le formulaire E101 est important, et doit être discuté avec les partenaires sociaux.

De plus, la CES a reçu différentes plaintes concernant des manipulations et des abus dans divers Etats membres, provenant d'une interprétation et/ou application erronée(s) du concept de la Directive sur le détachement des travailleurs, en particulier en ce qui concerne la définition du travailleur détaché. Selon l'article 2,1 de la Directive, l'«on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, **pendant une période limitée,**

exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire **duquel il travaille habituellement** ».

De plus, dans divers États membres, les employeurs et les prestataires de services abusent du statut d' »indépendant » pour éviter que le travail détaché ne relève de l'application de la Directive sur le détachement des travailleurs.

Il serait très utile que la Commission développe également des *lignes directrices* claires concernant de tels problèmes, en prenant en compte le fait qu'une définition en tant que telle d'une relation de travail est une question à traiter au niveau national en fonction de la législation et de la pratique nationales.

La CES attend de la Commission, en guise de suivi à ce questionnaire, qu'elle prenne très au sérieux la position prise par le Parlement européen et la CES et ses affiliés sur les questions soulevées dans la guidance, afin de ne pas mettre en danger le compromis important obtenu dans le projet de Directive sur les services.

Le Commissaire Barroso, lors de la présentation, le 21 février 2007 de sa vision du marché unique du XXI^e siècle, a mis en avant la nécessité, entre autres,

- *Une bonne réglementation européenne*: le démantèlement des obstacles s'est accompagné de l'instauration de nouvelles règles. Les avantages du marché unique seront limités si les règles ne sont pas correctement appliquées et si on ne fait pas respecter de manière satisfaisante les droits accordés
- *Une Europe durable*: reconnaître les aspects sociaux et environnementaux du marché unique est une condition essentielle pour obtenir la confiance du public, ces derniers contribuant, en outre, à améliorer la qualité de vie en Europe.

La mise en oeuvre et l'application adéquates de la Directive sur le détachement des travailleurs est un élément clé du devenir d'une telle Europe bien réglementée et durable.