Union Nationale des Syndicats Autonomes

GLOSSAIRE :

Brèves européennes

La Commission européenne vient d'exhorter les gouvernements nationaux à agir d'urgence pour améliorer la situation des travailleurs détachés – c'est-à-dire, envoyés temporairement dans un autre État membre par leur employeur – en renforçant la coopération entre les administrations nationales.

Sa recommandation contient une série de mesures concrètes destinées à remédier aux problèmes d'application, d'exécution et de contrôle du respect de la législation existante. Elle préconise en particulier des échanges d'informations plus efficaces, un meilleur accès à l'information et l'échange de bonnes pratiques. Cette initiative s'inscrit dans le prolongement de la communication sur le détachement de travailleurs, publiée en juin 2007 par la Commission.

Le commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances, M. Vladimír Špidla, a déclaré: «Les travailleurs détachés de l'Union, dont le nombre est estimé à un million, jouent un rôle essentiel dans le comblement des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail européen. La directive concernant le détachement de travailleurs se veut profitable à la fois aux prestataires de services et aux travailleurs : mais les États membres doivent améliorer leur coopération si nous voulons protéger efficacement les conditions de travail et éviter que ne s'engage une course aux salaires minimaux les plus faibles dans l'ensemble de l'Union.»

Dans sa communication de juin 2007 intitulée *Détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services: en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs*, la Commission a relevé une série de problèmes afférents à l'application, à l'exécution et au contrôle transfrontalier du respect de la directive concernant le détachement de travailleurs.

Avril 2008

Les amples vérifications effectuées par la Commission ont révélé qu'un nombre considérable d'États membres n'avaient recours qu'à leurs propres mesures et instruments nationaux pour contrôler les prestataires de services, ce qui ne semblait pas toujours conforme à la directive. Elles ont mis en évidence les principaux problèmes, à savoir, une quasi-absence de coopération administrative, un accès à l'information peu satisfaisant et des problèmes transfrontaliers de contrôle de l'application de la législation.

La recommandation adoptée aujourd'hui est axée sur:

- **le renforcement de la coopération administrative entre les États membres**, en particulier par la mise en place d'un système d'échange d'informations plus efficace calqué sur le modèle du système d'information du marché intérieur et par la conception d'une application spécifique à l'appui de l'application pratique de la directive;
- **l'amélioration de l'accès des prestataires de services et des travailleurs détachés à l'information;**
- **l'échange d'informations et de bonnes pratiques** entre les États membres à l'intérieur d'un comité de haut niveau.

Un contrôle insuffisant de l'application de la législation existante mine les effets bénéfiques de cette dernière et met en péril la protection des droits des travailleurs détachés. Une coopération étroite entre les États membres, mais également entre ceux-ci et la Commission est donc fondamentale : **cependant, le rôle important des inspections du travail et des partenaires sociaux à cet égard ne doit pas être négligé pour autant.**

Par ailleurs, les travailleurs et les employeurs ont besoin d'informations exactes, mises à jour et facilement accessibles sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés dans l'État membre d'accueil. L'échange de bonnes pratiques et d'informations peut également aider les États membres à résoudre certaines difficultés.

RAPPEL : Qu'est-ce que le détachement?

Il est dit d'un travailleur qu'il est «détaché» lorsque, employé dans un État membre de l'Union, il est envoyé *temporairement* dans un autre État membre par son employeur pour y effectuer son travail.

Par exemple, un prestataire de services peut obtenir un contrat dans un autre pays et envoyer ses salariés là-bas pour l'exécuter. Cette prestation transnationale de services, qui implique l'envoi de salariés dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent habituellement, **crée une catégorie spécifique de travailleurs, à savoir celle des «travailleurs détachés».**

AVRIL 2008

Résumé :

L'Union européenne demande des mesures d'urgence pour l'amélioration des conditions de travail d'un million de travailleurs détachés

Suite à sa communication publiée en juin 2007 sur le détachement de travailleurs, la Commission a appelé, le 3 avril dernier, les 27 gouvernements à améliorer les conditions des travailleurs détachés. Un travailleur est dit "détaché" lorsqu'il est envoyé par son employeur pour travailler de façon temporaire dans un autre Etat membre. La Commission veut éviter que les Etats membres aient recours à leurs propres mesures et instruments nationaux pour contrôler les prestataires de services.

La recommandation de la Commission comprend trois axes : le renforcement de la coopération administrative entre les Etats membres avec un système d'information plus efficace, l'amélioration de l'accès des prestataires de services et des travailleurs détachés à l'information, et l'échange d'informations et de bonnes pratiques dans le cadre d'un comité de haut niveau. Le nombre de personnes détachées est d'environ 1 million.

Avril 2008

COUR DE JUSTICE :
Emploi

Résumé

Dans un arrêt rendu le 15 avril 2008, la Cour de justice européenne (grande chambre) a confirmé par un arrêt que les travailleurs sous contrat à durée déterminée jouissent des mêmes droits que les travailleurs sous contrat permanent.
Dans le cas où un Etat membre n'a pas correctement transposé une clause consacrant le principe de non-discrimination dans son droit interne, ladite clause reste directement applicable.

La Cour a également rappelé que l'Irlande a une obligation de transposer la directive relative au contrat à durée déterminée : à savoir que la demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE avait été introduite par la Labour Court (Irlande), par décision du 12 juin 2006, parvenue à la Cour le 19 juin 2006.

Ce jugement fait référence à la «Directive 1999/70/CE – Clauses 4 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée – Emplois à durée déterminée dans l'administration publique – Conditions d'emploi – Rémunérations et pensions – Renouvellement de contrats à durée déterminée pour une durée allant jusqu'à huit ans – Autonomie procédurale – Effet direct»

Avril 2008

Pour information, la Cour dit « pour droit » selon les motifs suivants :

1) Le droit communautaire, en particulier le principe d'effectivité, exigerait qu'une juridiction spécialisée, appelée, dans le cadre de la compétence qui lui a été conférée, serait-ce à titre facultatif, par la législation assurant la transposition de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, pour connaître d'une demande fondée sur une violation de cette législation, se déclare compétente pour connaître également des prétentions du demandeur directement fondées sur cette directive elle-même pour la période comprise entre la date d'expiration du délai de transposition de celle-ci et la date d'entrée en vigueur de ladite législation, s'il s'avérait que l'obligation pour ce demandeur de saisir, parallèlement, une juridiction ordinaire d'une demande distincte directement fondée sur ladite directive devait entraîner des inconvénients procéduraux de nature à rendre excessivement difficile l'exercice des droits qui lui sont conférés par l'ordre juridique communautaire. Il appartient à la juridiction nationale de procéder aux vérifications nécessaires à cet égard.

2) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, est inconditionnelle et suffisamment précise pour pouvoir être invoquée par un particulier devant un juge national. Tel n'est pas le cas, en revanche, de la clause 5, point 1, dudit accord-cadre.

3) Les articles 10 CE et 249, troisième alinéa, CE ainsi que la directive 1999/70 doivent être interprétés en ce sens qu'une autorité d'un État membre agissant en qualité d'employeur public n'est pas autorisée à adopter des mesures, contraires à l'objectif poursuivi par ladite directive et l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée en ce qui concerne la prévention de l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée, consistant à renouveler de tels contrats pour une durée inhabituellement longue au cours de la période comprise entre la date d'expiration du délai de transposition de cette directive et celle de l'entrée en vigueur de la loi assurant cette transposition.

4) Dans la mesure où le droit national applicable comporte une règle excluant l'application rétroactive d'une loi à défaut d'indication claire et dépourvue d'ambiguïté en sens contraire, une juridiction nationale, saisie d'une demande fondée sur une violation d'une disposition de la loi nationale transposant la directive 1999/70, n'est tenue, en vertu du droit communautaire, de conférer à ladite disposition un effet rétroagissant à la date d'expiration du délai de transposition de cette directive que s'il existe, dans ce droit national, une indication de cette nature, susceptible de conférer à cette disposition un tel effet rétroactif.

Avril 2008

5) La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprétée en ce sens que les conditions d'emploi au sens de celle-ci englobent les conditions relatives aux rémunérations ainsi qu'aux pensions qui sont fonction de la relation d'emploi, à l'exclusion des conditions concernant les pensions découlant d'un régime légal de sécurité sociale.

Avril 2008