



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2015-2016

TS/JW

P.V. TESS 14

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 25 avril 2016

Ordre du jour :

1. COM(2016)127
COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux

Le dossier précité ne relève pas du contrôle du principe de subsidiarité.

- Examen du document européen
2. COM(2016)128
Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Le dossier précité relève du contrôle du principe de subsidiarité. Le délai prend fin le 10 mai 2016.

- Examen du document européen
3. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Alex Bodry remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Thomas Dominique, Directeur de l'Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

Mme Patrice Furlani, de la Direction des Affaires européennes et des Relations économiques internationales (D II)

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

**1. COM(2016)127
COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS Lancement d'une consultation sur un socle
européen des droits sociaux**

Le dossier précité ne relève pas du contrôle du principe de subsidiarité.

- Examen du document européen

Monsieur le Ministre présente les grands axes du présent document européen. De son exposé, il peut être retenu ce qui suit :

A titre liminaire, il est rappelé que dans son discours sur l'état de l'Union devant le Parlement européen le 9 septembre 2015, le président Juncker a annoncé la mise en place d'un socle européen des droits sociaux. Cette initiative s'inscrit dans le cadre des travaux entrepris par la Commission en vue d'une Union économique et monétaire (UEM) plus approfondie et plus équitable ainsi que dans le cadre du programme de travail 2016 de la Commission.

Le document sous examen indique une marche à suivre pour l'édification du socle européen des droits sociaux et la consolidation du socle. Elle expose les principes à la base de cette initiative, son rôle, sa portée et sa nature et lance une vaste consultation afin de recueillir des retours d'information. Un projet de socle préliminaire est joint à la présente communication en vue de faciliter la discussion.

A noter qu'un premier échange de vues entre les ministres luxembourgeois de la Sécurité sociale et du Travail a eu lieu au cours d'une réunion informelle dans la semaine précédant la présente réunion.

Le socle sera mis en place au sein de la zone euro, à l'instar du pacte budgétaire européen qui initialement devrait être mis en place dans les États de la zone euro, [officiellement appelé traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG)¹], tout en permettant à

¹ Le TSCG a été finalement signé le 2 mars 2012 par 25 États membres de l'UE (tous sauf le Royaume-Uni, la République tchèque et la Croatie qui ne fait alors pas encore partie de l'UE), et est entré en vigueur le 1er janvier 2013.

d'autres États membres de l'Union de s'adjoindre s'ils le souhaitent. A l'état actuel, la zone euro n'a pas de volet social direct. Dans ce contexte, il est rappelé que le Royaume-Uni s'est dans le passé déjà opposé à un élargissement des compétences de la Communauté européenne dans le domaine social. Ainsi, suite au refus du Royaume-Uni à l'époque de signer la Charte européenne des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, les onze autres pays (ensuite les quatorze autres pays) ont décidé d'annexer un protocole social au traité de Maastricht, à caractère contraignant. Le Royaume-Uni ne participe pas à ce protocole.

Le socle devra permettre de définir de manière plus détaillée les principes et les engagements susceptibles de conduire à une plus grande convergence au sein de la zone euro. La mise en place du socle est l'occasion d'entamer une réflexion sur les droits sociaux existants, sur les besoins particuliers de la zone euro,

Le processus menant à l'instauration du socle devrait également être l'occasion de revisiter l'acquis. L'acquis actuel a été mis en place étape par étape, à des moments différents, certains domaines étant mieux couverts que d'autres. La consultation sur le socle offre l'occasion de poser un regard global sur l'acquis, de vérifier sa pertinence à la lumière des nouvelles tendances et de déterminer les éventuels domaines d'action, au niveau approprié.

La présente communication indique une marche à suivre pour l'édification du socle européen des droits sociaux sans préciser de manière détaillée ce qu'il y a lieu de d'entendre par le terme « socle européen ». En effet, il y résulte notamment qu' « *[u]ne fois mis en place, le socle devrait devenir un cadre de référence permettant d'examiner les performances des États membres participants en matière sociale et d'emploi, d'accomplir des réformes à l'échelon national et, de manière plus spécifique, de servir de boussole pour le retour à la convergence dans la zone euro.* », une formulation relativement vague.

Plus particulièrement, le processus de consultation vise trois principaux objectifs :

Un premier objectif est de procéder à une évaluation de l'acquis actuel de l'UE. En particulier, cette consultation devrait contribuer à déterminer la mesure dans laquelle les droits existants sont appliqués et conservent leur pertinence face aux défis actuels et futurs, et/ou s'il convient d'envisager de nouvelles mesures pour garantir le respect de ces droits.

La question de la nature juridique du socle est soulevée : prendra-t-il la forme d'une déclaration non contraignante (à l'instar de la déclaration des droits fondamentaux, un instrument juridique qui n'a pas d'application directe), ou prendra-t-il plutôt la forme de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de la communauté européenne, adoptée en 1989.

En d'autres termes, quelle sera la place du socle parmi les instruments juridiques existants au niveau européen ?

Dans ce contexte, il est également renvoyé à la clause sociale horizontale prévue par l'article 9 du TFUE, qui dispose que « *dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine* ».

Un deuxième objectif est de réfléchir aux nouvelles tendances apparues dans les modèles d'organisation du travail et dans les sociétés, sous l'effet de l'évolution démographique, des nouvelles technologies et d'autres facteurs jouant un rôle important dans la vie professionnelle et les conditions sociales. Le recensement des meilleures pratiques et des enseignements tirés de l'innovation sociale devrait être activement encouragé.

Il s'agit d'un domaine relativement large. Monsieur le Ministre estime qu'un socle de droits sociaux n'aura de sens et qu'un progrès ne sera possible que si les futures normes/droits sociaux du socle auront un effet contraignant, par exemple sous forme de protocole social. Or, ceci ne sera certainement pas facile à mettre en œuvre au niveau européen, notamment vue la difficulté croissante de conclure des traités.

Un troisième objectif est de recueillir des points de vue et d'obtenir des informations en retour sur le projet de socle européen des droits sociaux. La consultation devrait permettre de discuter du champ d'application du socle, de son contenu et de son rôle dans le cadre de la dimension sociale de l'UEM, de réfléchir aux besoins particuliers de la zone euro, de discuter de la spécificité des principes proposés dans la présente communication et d'étudier les défis y relatifs. La consultation devrait également aider les États membres qui ne font pas partie de la zone euro à décider s'ils souhaitent ou non participer au socle.

La Commission européenne invite toutes les parties intéressées à répondre aux questions posées dans la présente communication et à formuler toute observation complémentaire pour le 31 décembre 2016, et elle organisera une conférence européenne avant la fin de 2016 afin de recueillir des informations en retour.

M. Allan Larsson², nommé conseiller spécial pour le pilier européen des droits sociaux le 19 janvier 2016 par le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, assistera le président de la Commission européenne et le collège des commissaires dans l'élaboration et le lancement de cette vaste consultation sur le pilier européen de droits sociaux.

Il est conseillé d'organiser au préalable une consultation sur l'approche à adopter au niveau national entre le gouvernement et le parlement, ensemble avec tous les partis concernés, notamment les partenaires sociaux et d'y inviter éventuellement aussi M. Larsson.

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

Il est relevé qu'il résulte du présent document que le processus menant à l'instauration du socle devrait également être l'occasion de revisiter l'acquis. La consultation sur le socle offrirait l'occasion de poser un regard global sur l'acquis, de vérifier sa pertinence à la lumière des nouvelles tendances et de déterminer les éventuels domaines d'action, au niveau approprié.

De plus, il ressort du document que les travaux sur la mise en place du socle devraient servir de contribution aux travaux sur le Livre blanc sur l'avenir de l'UEM européenne, prévu pour le printemps 2017. En particulier, dans leur rapport intitulé « Compléter l'Union économique et monétaire européenne », la nécessité de poursuivre le processus de convergence en vue d'obtenir des structures économiques plus robustes et de rendre ces processus plus contraignants à moyen terme a été soulignée. A cette fin, il conviendrait d'adopter un ensemble de normes communes de haut niveau qui devraient porter, entre autres, sur les marchés de l'emploi.

Par ailleurs, parmi les objectifs de développement durable adoptés par les Nations Unies en septembre 2015 et les conclusions répétées du G 20 figure la nécessité de renforcer le lien entre le développement économique, social et environnemental.

² M. Larsson a été le premier directeur général suédois de la Commission européenne, responsable de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, après avoir occupé le poste de ministre des finances de la Suède (1990 et 1991) et celui de député au Parlement suédois (1991-1995).

L'intervenant estime qu'il y a lieu d'évaluer si notre cadre standard ne dépasse déjà le standard minimum requis/envisagé par le socle. Dans une telle hypothèse le socle pourrait s'avérer un frein au niveau national. Un autre intervenant défend le point de vue que le Luxembourg ne pourra tirer qu'un avantage de la mise en place d'un standard minimum des droits sociaux au niveau européen, même si notre cadre standard le dépasserait. Dans ce contexte, il est renvoyé aux discussions menées concernant l'introduction d'un salaire social minimum dans d'autres États membres de l'Union européenne.

En effet, la dynamique concurrentielle des entreprises luxembourgeoises n'a finalement pas été affectée par le montant du salaire minimum élevé au Luxembourg par rapport à celui d'autres États membres.

Monsieur le Ministre ne partage pas non plus les doutes exprimés. Il revendique qu'un socle favorisera une « convergence vers le haut ».

En outre, il est donné à considérer qu'il sera certainement difficile de trouver un dénominateur commun au niveau national (gouvernement, parlement, partenaires sociaux) en vue de répondre aux 10 questions posées dans la communication précitée. Il est suggéré soit de passer en revue toutes les questions posées au sein de la Chambre des Députés dans un premier temps avant de consulter les partenaires sociaux dans un second temps, soit de consulter les partenaires sociaux dans un premier temps, avant d'examiner leurs réponses au sein de la Chambre des Députés, afin de parvenir à une position commune ensemble avec le gouvernement.

Un autre intervenant estime que l'élaboration d'une approche commune au niveau national risque de diluer la prise de position, raison pour laquelle il suggère d'adopter une position commune au sein de la Chambre des Députés, sans que cela empêche cette dernière de consulter également les partenaires sociaux.

Concernant la proposition d'organiser un débat d'orientation sur le sujet, le président de la commission estime qu'un tel débat d'orientation doit être préparé à l'avance. Il partage le point de vue qu'il y a d'abord lieu de consulter les partenaires sociaux avant d'élaborer une approche au sein de la Chambre des Députés, approche qui pourrait servir de base à un éventuel débat d'orientation dans un second temps. Un autre membre de la commission suggère dès lors d'organiser un débat d'orientation avec rapport garantissant une préparation adéquate.

Monsieur le Ministre, tout en rappelant que la Chambre des Députés est souveraine, indique que le gouvernement envisage/suggère une consultation large (partenaires sociaux, société civile etc.) le cas échéant ensemble avec la Chambre des Députés en cas de souhait.

Quant aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (ci-dessous « OIT »), Monsieur le Ministre rappelle que l'OIT examine régulièrement comment les normes internationales du travail sont appliquées et signale les domaines dans lesquels il y aurait matière à amélioration. L'OIT a effectivement constaté en l'occurrence que certaines de ces conventions ne sont plus respectées/ appliquées au sein de l'Union européenne.

Il y a lieu de procéder ensemble à une analyse approfondie de la situation sociale actuelle au sein de l'Union européenne, situation qui n'est pas satisfaisante à l'état actuel, notamment en matière de risque d'être exposé à la pauvreté.

La position du ministre est partagée par plusieurs intervenants en vertu de laquelle le document sous examen est trop général et empêche de dégager la finalité poursuivie par la Commission européenne.

Il est rappelé qu'au sein de la Commission des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et de l'Immigration un débat sur l'évolution de l'Europe et de la zone euro est en préparation, débat qui portera également sur la dimension sociale. Le présent document pourrait dès lors être intégré dans ce débat.

Le président de la commission retient qu'une proposition d'organisation des travaux futures sera soumise à la commission sous peu.

2. COM(2016)128
Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16
décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le
cadre d'une prestation de services

Le dossier précité relève du contrôle du principe de subsidiarité. Le délai prend fin le 10 mai 2016.

- Examen du document européen

Monsieur le Ministre présente les grands axes du présent document européen. De son exposé, il peut être retenu ce qui suit :

La Commission européenne a annoncé dans ses orientations politiques et a confirmé, dans son programme de travail pour 2016, une révision ciblée de la directive concernant le détachement de travailleurs pour lutter contre les pratiques déloyales et promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique.

Par travailleur détaché, l'on entend 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.

Le détachement de travailleurs joue un rôle essentiel au niveau du marché intérieur, notamment dans le domaine de la prestation transfrontière de services.

Il est rappelé que la libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur de l'Union consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Le détachement transfrontalier de travailleurs est réglementé par la directive 96/71/CE, qui énonce une série de règles obligatoires concernant les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés.

Cette directive prévoit que, bien que les travailleurs détachés dans un autre État membre restent les employés de l'entreprise qui les détache et relèvent donc de la législation de l'État membre d'origine, doivent bénéficier en matière du détachement des règles applicables en matière de droit du travail qui sont d'ordre public. Les travailleurs détachés continuent à dépendre du système de sécurité sociale du pays d'origine.

Monsieur le Ministre rappelle que l'application de cette directive a donné lieu à une abondante jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE »). En effet, il résulte de la jurisprudence de la CJUE dans quatre arrêts rendus entre 2007 et

2008 sur le sujet (affaires Viking Line, Laval, Rüffert et Commission/Luxembourg), que les droits fondamentaux (dont les droits sociaux) étaient susceptibles de subir des restrictions et des limitations et pouvaient être limités par les principes européens de liberté de circulation et d'établissement.

Or, depuis 1996, avec l'élargissement de l'Union européenne, non seulement le paysage géographique, mais également politique et économique de l'Union européenne, ainsi que la situation du marché du travail ont changé. Les montants très divergents des différents salaires minima des pays de l'Union européenne sont cités. En effet, les écarts salariaux se sont creusés, ce qui a incité les entreprises à recourir au détachement pour tirer profit de ces écarts. Le cadre législatif mis en place par la directive de 1996 n'est par conséquent plus adapté à ces nouvelles réalités.

Le nombre de travailleurs détachés s'élève à environ deux millions de détachements dans l'Union européenne (dont 67.000 salariés détachés au Luxembourg), ce qui représente environ 0,7% du nombre total d'emplois dans l'Union européenne.

Bien que le recours au détachement soit également présent dans l'industrie manufacturière, les services liés à l'éducation, à la santé et à l'action sociale et les services aux entreprises, le secteur de la construction est celui qui compte de loin le plus grand nombre de détachements. Il est fait part du contournement des règles communautaires de détachement des travailleurs (notamment dans le secteur du bâtiment, dans le domaine de l'intérim, etc.), conduisant à l'érosion des droits des travailleurs détachés et à la création d'entreprises boîtes aux lettres.

Par conséquent, une directive d'exécution a été adoptée en 2014 qui prévoit des instruments nouveaux et renforcés pour combattre et sanctionner les contournements, les fraudes et les abus, sans pour autant modifier la directive de 1996. Plus particulièrement, elle met en place un système de responsabilité solidaire du donneur d'ordre et du maître de l'ouvrage en cas de non-respect des dispositions relatives au détachement de salariés par un des sous-traitants contractés dans le cadre de l'exécution de la prestation de services.

Par une lettre commune en 2015, 7 pays États membres, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède, ont appelé à une modernisation de la directive concernant le détachement de travailleurs afin d'établir le principe d'« une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit ». Ces États membres ont suggéré que les dispositions applicables aux travailleurs détachés en ce qui concerne les conditions sociales et de travail, notamment la rémunération, soient modifiées et étendues; la fixation d'une durée limite pour les détachements devrait être envisagée, dans une optique plus spécifique d'alignement des dispositions avec le règlement de l'Union européenne relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale; les conditions applicables au secteur des transports routiers internationaux devraient être clarifiées; la fiabilité des informations contenues dans les documents portables A1 devrait être renforcée; la coopération transfrontière entre les services d'inspection devrait être améliorée; et la réalisation d'une étude sur l'ampleur et l'impact du travail de faux indépendants dans le cadre du détachement devrait être encouragée.

Par conséquent, dans l'initiative actuelle, la Commission européenne propose de réviser la directive de 1996 - qui doit être transposée au plus tard le 18 juin 2016 -, puisque que dans ses orientations politiques, elle s'est engagée à effectuer une révision ciblée de ladite directive afin de ne laisser aucune place au dumping social dans l'Union européenne.

Au plan national, le Conseil de gouvernement a dans sa réunion du 22 avril 2016 adopté le projet de loi portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des

prix et la compétitivité des entreprises, projet de loi vise à transposer la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La présente proposition prévoit que les travailleurs détachés bénéficieront de manière générale des mêmes règles en matière de conditions de rémunération et de travail que les travailleurs locaux. Si, à l'état actuel, les travailleurs détachés sont déjà soumis aux mêmes règles que les travailleurs de l'État membre d'accueil dans certains domaines, tels que la santé et la sécurité, l'employeur n'est pas tenu de verser à un travailleur détaché plus que le salaire minimum légal ou conventionnel fixé par le pays d'accueil. Cette situation peut créer des écarts salariaux entre travailleurs détachés et travailleurs locaux et se traduire par une concurrence déloyale entre entreprises, dans la mesure où les travailleurs détachés sont souvent moins rémunérés que les autres travailleurs pour un même travail.

La rémunération devra comprendre non seulement les taux de salaire minimal, mais aussi d'autres éléments, tels que les primes ou les indemnités le cas échéant. Les États membres devront également préciser de façon transparente les différents éléments constitutifs de la rémunération sur leur territoire.

En outre, si la durée du détachement sera supérieure à 24 mois ou lorsque la durée effective du détachement dépasse 24 mois, le droit du travail complet de l'État membre d'accueil s'appliquera donc au contrat de travail de ces travailleurs détachés, lorsqu'il est favorable au travailleur détaché et si aucun autre choix n'a été fait par les parties à cet égard.

Monsieur le Ministre relève que plusieurs parlements nationaux des États membres de l'Europe de l'Est (dont notamment la Pologne, la République tchèque, la Roumanie) ont émis un avis motivé (dont certains sont parvenus aux membres de la commission par courrier électronique préalablement à la présente réunion), parce qu'ils estiment que le présent projet ne respecte pas le principe de subsidiarité. Monsieur le Ministre ne partage pas ce point de vue. Il estime que le principe de subsidiarité n'est pas applicable en l'occurrence. La présente proposition permet justement de garantir la pérennité de la libre circulation et de la libre prestation. De plus, l'absence d'une meilleure réglementation au niveau de l'Union européenne ne fait que soutenir les discours populistes de l'extrême droite contre les travailleurs étrangers.

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

Il est rappelé que la directive 96/71/CE régit trois variantes du détachement : la prestation directe de services par une entreprise dans le cadre d'un contrat de services, le détachement dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe (détachement « Intragroupe ») et le détachement par l'intermédiaire de la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise de travail intérimaire établie dans un autre État membre.

La problématique de la concurrence déloyale et de « dumping social » au sein même de l'Union européenne est relevée. Ainsi, une société française de transport routier international, Norbert Dentressangle, a actuellement de gros titres négatifs, alors qu'elle a fait travailler en France un grand nombre d'employés issus de filiales des pays de l'Est ou du Portugal, aux conditions de leur pays d'origine, et ce même sans passer par les travailleurs détachés.

Il est confirmé qu'à côté du secteur de construction, le secteur du transport a également souvent recours aux travailleurs détachés, marché sur lequel l'on constate également de nombreux abus au niveau international, notamment afin de rester concurrentiel.

En ce qui concerne les mesures administratives énoncées dans le document concerné, il est précisé qu'il y a par exemple lieu d'entendre sous mesure administrative au plan national le port du badge social. A noter cependant que le projet portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises, déposé en mai 2016, vise à conférer une base légale à cette pratique administrative qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par voie électronique.

Tandis que 7 pays États membres de l'Europe de l'Ouest, à savoir, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, se sont prononcés en faveur d'une modification de la directive de 1996 par lettre commune adressée à la Commission européenne, et 9 pays États membres de l'Europe de l'Est, à savoir la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie et la Slovaquie ont fait valoir, par une lettre commune, qu'une révision de la directive de 1996 était prématurée et devait être reportée après l'expiration du délai fixé pour la transposition de la directive d'exécution et après l'évaluation et l'examen minutieux de ses effets, il est constaté que d'autres États membres de l'Europe du Nord et de l'Europe du Sud ne se sont pas encore positionnés.

Monsieur le Ministre précise à cet égard que certains pays États membres, tel que le Royaume-Uni, la Finlande, l'Irlande, ne se sont effectivement pas encore prononcés sur la nouvelle directive. Pour d'autres pays États membres, tel que le Portugal ou encore l'Espagne, une modification de leur position a pu être constatée. Plus particulièrement, le Portugal qui s'était au début prononcé en faveur d'une réforme de la directive concernant le détachement de travailleurs, se montre dorénavant plus réticent.

Concernant la répartition des voix par pays au sein du Conseil et plus particulièrement le système de vote, il y a lieu de noter que la majorité qualifiée est le mode de vote le plus courant au sein du Conseil. Celle-ci est atteinte si deux conditions sont remplies :

- 55 % des États membres ont exprimé un vote favorable - soit 16 sur 28 ;
- la proposition est soutenue par des États membres représentant au moins 65 % de la population totale de l'UE.³

A noter que les 7 pays États membres, ayant signé la lettre de demande susmentionnée, n'ont pas la majorité qualifiée au sein du Conseil.

Par ailleurs, un intervenant constate qu'il résulte d'un côté du considérant (6) que le règlement Rome I permet, d'une manière générale, aux employeurs et aux travailleurs de choisir le droit applicable au contrat de travail, mais qu'il résulte d'un autre côté du considérant (8), que lorsqu'il est prévu que la durée du détachement sera supérieure à 24 mois ou lorsque la durée effective du détachement dépasse 24 mois, le droit de l'État membre d'accueil s'applique au contrat de travail de ces travailleurs détachés si aucun autre choix n'a été fait par les parties à cet égard, en application du principe énoncé dans le règlement Rome I.

³ <http://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/voting-system/qualified-majority/>

Tout en précisant que le règlement « Rome I » vise à déterminer la loi nationale applicable aux obligations contractuelles dans l'Union européenne, y compris le contrat de travail, Monsieur le Ministre confirme que certains aspects de la nouvelle directive ne sont actuellement pas encore tout à fait clair d'un point de vue juridique et semblent effectivement être en partie en contraction avec le règlement Rome I. La commission européenne doit encore des explications aux États membres à cet égard.

Concernant la proposition de modification de l'article 3 qui prévoit dans son paragraphe 1 que « *Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1er, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées :*

- *par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou*
- *par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8 :*

a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ; (...) », il est donné à considérer que cette disposition pourrait poser problème dans le secteur du transport.

En vue d'empêcher le contournement de la règle applicable en cas de durée du détachement supérieure à 24 mois ou lorsque la durée effective du détachement dépasse 24 mois, le paragraphe 2 du nouvel article 2 *bis* précise qu'en cas de remplacement d'un travailleur pour la même tâche, le calcul de la durée du détachement doit tenir compte de la durée cumulée du détachement des travailleurs concernés. La règle du paragraphe 1 s'applique à chaque fois que la durée cumulée dépasse 24 mois mais, pour respecter le principe de proportionnalité, uniquement aux travailleurs détachés pour une période minimale de six mois.

Concernant la position des syndicats au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) a effectivement exprimé son soutien à une révision afin de garantir le principe d'égalité de traitement, toutefois, elle a appelé la Commission européenne à respecter le principe d'autonomie des partenaires sociaux en matière de négociation des rémunérations et la pluralité des systèmes nationaux de relations du travail, en établissant des dispositions sur les éléments constitutifs du salaire ayant pour effet de privilégier les conventions collectives à l'échelle de l'entreprise plutôt qu'à l'échelle d'un secteur. La CES a recommandé en revanche que la Commission propose des mesures pour que l'exigence d'une période préalable d'emploi dans le pays d'origine soit appliquée spécifiquement aux travailleurs intérimaires détachés, de nouvelles règles pour lutter contre le faux travail indépendant ainsi que des mesures d'application renforcées, notamment des inspections et des formulaires de sécurité sociale plus fiables.

Quant à l'organisation professionnelle EBC, qui représente les PME dans le secteur de la construction, cette dernière a également exprimé son soutien au réexamen de la directive de 1996 dans le respect du principe d'« une rémunération identique pour un même travail effectué au même endroit ». La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB), la Confédération des syndicats néerlandais (FNV), la Confédération des syndicats estoniens et le Conseil des syndicats nordiques se sont également montrés favorables à la révision de la directive. Les partenaires sociaux de l'UE dans le secteur de la construction (FIEC et FETBB) ont également adopté une position commune demandant à la Commission européenne d'évaluer un certain nombre de questions liées au détachement.

L'attention est également tirée sur l'étude « An ad hoc statistical analysis on short term mobility – economic value of posting of workers - The impact of intra-EU cross-border services, with special attention to the construction sector » de Frederic De Wispelaere et Jozef Pacolet de en date de 2016, de laquelle il résulte que « However, some Member States, and within these Member States some specific sectors, are in relative terms confronted with a significantly high percentage of outgoing (especially Luxembourg and Slovenia) and incoming posted workers (especially Luxembourg and Belgium). »⁴.

Plus particulièrement quant au nombre élevé de travailleurs détachés de l'État luxembourgeois vers un autre État (souvent par des agences d'intérim luxembourgeoises en France ou encore en Allemagne), il est expliqué que les cotisations sociales sont nettement moins élevées au Luxembourg qu'en France. En effet, sachant que le travailleur détaché reste affilié à son régime de sécurité sociale d'origine, le travailleur détaché du Luxembourg « coûte moins cher » à l'employeur. Quant au salarié détaché du Luxembourg vers l'Allemagne, il est relevé que la différence entre le salaire brut et net est nettement plus avantageuse au Luxembourg qu'en Allemagne

Monsieur le Ministre précise qu'il y a lieu de distinguer le salarié détaché du salarié transféré (détachement intragroupe), c'est-à-dire un travailleur salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'entreprise d'envoi effectuant le transfert et occupé depuis un certain temps dans cette entreprise à des tâches déterminées pour lesquelles il a acquis une expérience professionnelle certaine dont il fera bénéficier l'entreprise d'accueil⁵. Ces salariés transférés ne tombent pas dans le champ d'application de la directive de 1996.

D'ailleurs, il indique que de nombreux problèmes posés par le détachement de travailleurs sont liés à l'absence de moyens de contrôle effectif dans les États membres et à l'absence de plainte du travailleur, notamment pour contrôler le paiement effectif du montant du salaire indiqué. A noter que la nouvelle directive permettra de prévoir des nouvelles mesures de contrôle.

En outre, Monsieur le Ministre soulève la problématique du « faux indépendant », c'est-à-dire un travailleur qui est déclaré comme indépendant au plan de la sécurité sociale, mais qui travaille en réalité sous l'autorité d'un employeur avec un lien de subordination, sans pourtant bénéficier d'un contrat de travail. Les faux indépendants n'ont pas droit à un salaire minimum garanti par la loi.

Quant aux critères de sélection et d'attribution concernant le marché public, il est précisé que le marché n'est pas automatiquement adjugé à l'entreprise ayant présenté l'offre la moins chère, mais qu'il est tenu compte d'autres critères de sélection et d'attribution bien précis⁶.

La position du Ministre en vertu de laquelle le principe de subsidiarité n'est pas applicable en l'occurrence, est soutenue par la commission. La commission décide par conséquent de ne pas adopter un avis motivé.

3. Divers

⁴ L'étude peut être consultée sur le site internet <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>.

⁵ <http://www.guichet.public.lu/entreprises/catalogue-formulaires/immigration/tiers-detache/note-explicative/note-explicative-detachement-FR.pdf>

⁶ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Internet suivant <http://www.marches.public.lu/fr/procedures/adjudication/criteres/index.html>

La commission a pris connaissance du fait que le projet de loi 6892 ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, actuellement pendant devant la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports, comporte un volet concernant directement le droit du travail. Par conséquent, il est retenu d'adresser une lettre à la Conférence des Présidents, en vue d'exprimer le souhait d'être saisie pour avis de ce projet de loi et ceci afin de pouvoir s'exprimer sur les dispositions législatives futures rentrant dans son champ de compétence.

L'examen et l'adoption d'un projet de rapport du projet de loi 6792 figureront à l'ordre du jour de la réunion du 4 mai 2016.

Le secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel