

Document CGIL CISL et UIL sur le détachement - directive 96/71

Étant donné que nous partageons certaines des suggestions et des observations contenues dans la communication de 2003 à 2006:

- Confirme la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les procédures de détachement, comme une entreprise que la moyenne nationale (ou vice versa), notamment par les règles de procédure nationales qui limitent et interdisent les sanctions applicables aux entreprises d'autres États membres.
- Amélioration de la coopération administrative à travers le système d'information du marché intérieur,
- Renforcement du groupe d'experts de haut niveau, y compris les partenaires sociaux mis en place en Décembre 2008,
- Possibilité de l'action collective des procédures de la justice

Nous pensons possible et souhaitable de toute modification par voie de négociation de la directive 96/71, qui devrait être rédigée dans quelques-uns des principaux éléments qui conduisent à en préciser la portée en prévoyant:

- a) le rôle central de l'objectif de concilier les besoins des entreprises avec les droits des travailleurs à la lumière de la forme et de fond de l'égalité et la non-discrimination entre les travailleurs autochtones et les travailleurs détachés, y compris les entreprises nationales et les entreprises qui fournissent des services par le biais de détachement temporaire travailleurs dans une autre pays que celui où elles sont implantées;
- b) la nécessité de ne pas laisser une marge étroite de l'article 3, qui, toutefois, ne représentent qu'une protection minimale des conditions de travail et les salaires des travailleurs et de la garnison contre le dumping social lors de disparus ou ne sont pas contractuelles appropriées de référence, qui doivent être spécifiés explicitement par les États membres dans l'application de la législation;
- c) la nécessité de modifier la législation qui s'applique aux entreprises établies dans un Etat non membre de l'UE, comme l'exécution a lieu dans le territoire où ils doivent être respectés les principes fondamentaux (égalité de traitement et de ne pas discrimination) et les normes sociales définies par les différentes directives.

Devrait également être mieux étant donné que certains des termes de leurs entreprises qui détachent des travailleurs dans un pays autre que d'un contrat ou d'un contrat à durée limitée dans le temps, qui est l'un des travailleurs, qui est une détachement temporaire des travailleurs.

Un «travailleur détaché» désigne généralement un travailleur employé dans un État membre autre que le pays bénéficiaire que, pour une période déterminée, effectue son travail dans un pays autre que leur origine.

Le terme «période déterminée» signifie que si la durée du travailleur est fixée d'avance, dès le départ, ou à des moments prédéterminés par rapport au travail sur / commis.

Pour l'emploi des travailleurs du sous-traitant sont appliquées par le contractant pendant la période de détachement, et la seule de la même période, les mêmes conditions de travail applicables dans les contrats (ou de référence définis dans les contrats énumérés par les règles de mise en œuvre). Il s'agit de l'application des exigences législatives et les dispositions de CCNL vigueur dans les

contrats, comme, par exemple. de salaire, les vacances, les congés, les heures supplémentaires et heures régulières, applicables aux salariés effectuant des services de subordination à l'endroit où les travailleurs fonctionnent dans le respect pour toutes les entreprises et les travailleurs, le principe de non discrimination, dans le respect des exigences pour un meilleur appui.

Ces dispositions sont nécessaires afin de ne pas créer des contrastes de travailleurs par les écarts de salaire entre l'offre et de travailleurs des pays d'accueil, en vertu de l'égalité de traitement des travailleurs.

Les critères de concurrence et de libre marché devrait se concentrer sur d'autres motifs, relatifs à la professionnalisation du travail, temps de prise, la qualité du travail réalisé.

E'exige également un renforcement de la coopération administrative dans une complète transparence et l'accessibilité à la documentation produite par les entreprises concernées - les entrepreneurs qui sont parties contractantes.

Les droits revenant aux salariés par le transfert peuvent être exercées contre le contractant de contrats au cours de l'exécution du contrat et, normalement, jusqu'à un an après la date de la cessation de celle-ci, en tout cas dans le délai (si ci-dessus) sont tenus, en vertu des règles nationales sur le droit du travail et en matière de responsabilité conjointe et solidaire des entreprises dans le respect des exigences pour un meilleur appui.

Nous croyons que l'approche devrait être renforcée grâce à la collaboration est la négociation et par l'union transnationale entre les partenaires sociaux et, par conséquent, CES et de Business Europe doit promouvoir un groupe d'experts et d'opérateurs de suivre le phénomène de détachement dans les deux termes de quantité et de qualité, et que ce groupe de travail se produisent sur une relation afin de prévenir d'éventuels conflits et non pas judiciaire.

CGIL

Susanna Camuso

CISL

Giorgio Santini

UIL

Paolo Pirani

Roma 18/06/2009