

La révision de la directive sur le détachement des travailleurs nuit à notre marché intérieur européen

En mars 2016, la Commission Européenne a présenté sa proposition de révision de la directive sur le détachement des travailleurs (96/71/CE). Pour les entreprises de l'industrie métallurgique française et allemande, la proposition représente une charge bureaucratique considérable sans valeur ajoutée perceptible pour nos 5,2 millions de salariés - et cela, alors que notre secteur n'est jamais accusé de dumping social. À notre avis, la directive devrait donc être limitée aux secteurs à risques avérés.

Rémunération

L'extension envisagée de la notion de rémunération a un impact significatif sur le marché intérieur de l'UE, en particulier pour la croissance des services liés à l'industrie. La numérisation augmente l'importance des services liés aux produits. Les produits ne sont pas seulement assemblés chez le client ; le service comprend aujourd'hui la mise en réseau numérique avec des machines existantes ou la programmation élaborée comprenant une formation informatique appropriée chez le client.

La Commission a proposé que tous les détachements, y compris les missions, soient soumis, dès le premier jour, aux mêmes règles de rémunération que l'emploi comparable dans le pays d'accueil – ces règles ne s'appliquent que si elles sont plus favorables pour le salarié. Afin de pouvoir apporter la preuve nécessaire aux autorités de contrôle du pays d'accueil, l'employeur doit effectuer une procédure extrêmement complexe : tout d'abord, il doit déterminer la convention collective applicable dans le pays d'accueil, la traduire, puis identifier le niveau de classification applicable à son salarié. Ensuite, il doit déterminer les éléments de rémunération supplémentaires qu'il devra lui appliquer. Enfin, il doit comparer avec le salaire de son salarié, tous éléments de rémunération confondus.

Pour les missions depuis des pays à hauts salaires, tous ces efforts sont inutiles puisque le salaire de la personne détachée est généralement plus élevé. Dans ces cas, les changements entraînent une bureaucratie complètement inutile, associée à des risques de responsabilité élevés en raison de recherches complexes. En ce qui concerne les centaines de milliers de voyages d'affaires à travers l'Europe, le rapport entre la protection des salariés et le bon fonctionnement du marché intérieur est complètement déséquilibré.

Die Revision der Entsenderichtlinie schadet dem europäischen Binnenmarkt

Im März 2016 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag zur Überarbeitung der Entsenderichtlinie (96/71/EG) vorgelegt. Für die Unternehmen der französischen und deutschen Metall- und Elektro-Industrie bedeutet der Vorschlag eine erhebliche bürokratische Belastung ohne erkennbaren Mehrwert für unsere 5,2 Mio. Beschäftigten – und dass, obwohl wir von keiner Seite des Sozialdumpings beschuldigt werden. Daher sollte die Richtlinie auf Risikosektoren begrenzt werden.

Entgelt

Die geplanten Verschärfungen beim Entgeltbegriff haben erhebliche Auswirkungen auf den EU-Binnenmarkt, vor allem für den Wachstumsmarkt der industrienahen Dienstleistungen. Durch die Digitalisierung nimmt die Bedeutung produktbezogener Dienstleistungen beständig zu. Die Produkte werden beim Kunden nicht nur montiert; der Service umfasst heute die digitale Vernetzung mit vorhandenen Maschinen oder die aufwendige Programmierung inkl. entsprechender IT-Schulungen beim Kunden.

Die Kommission hat vorgeschlagen, dass bei allen Entsendungen inklusive Dienstreisen ab dem ersten Tag sämtliche Entlohnungsregeln des vergleichbaren Arbeitsplatzes im Gastland gelten – dies gilt nur, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger sind. Um den erforderlichen Nachweis gegenüber den Kontrollbehörden im Gastland leisten zu können, muss der Arbeitgeber ein extrem aufwendiges Verfahren durchführen: zunächst muss er den richtigen Tarifvertrag im Gastland ermitteln, übersetzen und dann analysieren, in welche Entgeltgruppe der eigene Mitarbeiter gehört. Dann muss er ermitteln, welche zusätzlichen Entgeltbestandteile für diesen gelten. Abschließend muss er das Entgelt seines Mitarbeiters inklusiver aller Bestandteile vergleichen.

Bei Entsendungen aus Hochlohnländern ist der Aufwand umsonst, da das Entgeltpaket des entsandten Arbeitnehmers in der Regel höher ist. In diesen Fällen verursachen die Änderungen völlig sinnlose Bürokratie, verbunden mit hohen Haftungsrisiken durch komplexe Recherchen. In Bezug auf die hunderttausendfachen Dienstreisen quer durch Europa gerät das Verhältnis zwischen Arbeitnehmerschutz und den Anforderungen an einen funktionierenden Binnenmarkt völlig aus dem Gleichgewicht.

La révision de la directive sur le détachement des travailleurs nuit à notre marché intérieur européen

La dérogation obligatoire prévue par la directive actuelle (pourtant non transposée en France), qui vise à exempter les détachements jusqu'à huit jours des dispositions sur les salaires, ne suffit plus aujourd'hui. Actuellement, l'exception ne s'applique qu'aux travaux d'assemblage ou d'installation initiaux. Avec la digitalisation de l'économie, il existe, cependant, de nombreux autres services liés aux produits.

Nous demandons une dérogation obligatoire pour les États membres afin que les dispositions applicables aux missions de travail ou prestations de services de courte durée ou aux voyages d'affaires soient simplifiées!

Le droit du travail

En ce qui concerne les détachements de longue durée, la Commission propose que la législation du travail du pays d'accueil soit appliquée pour des détachements de plus de deux ans. Le Conseil veut abaisser ce seuil à 18 mois. Ceci est complètement incompréhensible pour nous. Premièrement, la directive contient déjà une liste complète des droits des travailleurs, sur laquelle le salarié peut compter dès le premier jour de son détachement.

Deuxièmement, cela entraîne une divergence entre le droit du travail et les dispositions de sécurité sociale. Selon le règlement de l'UE 883/2004, le salarié peut rester rattaché à la législation de sécurité sociale de son pays d'origine pendant 2 ans ou plus ; à l'avenir, cependant, le salarié serait soumis à la législation du travail du pays d'accueil après seulement 18 mois.

Troisièmement, il est prouvé que les détachements dans les secteurs « à risque » sont dans les faits plus courts - en moyenne, trois à quatre mois. Ils ne seraient donc pas couverts par les nouvelles dispositions. En revanche, nos cadres ou nos ingénieurs seront certainement impactés – ils sont souvent envoyés à l'étranger pendant plusieurs années pour occuper temporairement un rôle de direction ou pour diriger un projet.

Nous soutenons donc l'approche du Parlement européen selon laquelle, à la demande de l'entreprise, les salariés peuvent rester soumis au droit du travail de leur pays d'origine au-delà de 24 mois.

Die Revision der Entsenderichtlinie schadet dem europäischen Binnenmarkt

Die verpflichtende Ausnahmeregelung der geltenden Richtlinie, die Entsendungen bis zu acht Tagen, von der aufwendigen Entgeltermittlung befreit, reicht heute nicht mehr aus. Aktuell gilt die Ausnahme nur bei Erstmontage oder Einbauarbeiten; im Zuge der Digitalisierung gibt es aber zahlreiche weitere produktnahe Dienstleistungen.

Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass für diese kurzfristigen Arbeitseinsätze bzw. Dienst- und Geschäftsreisen Vereinfachungen geschaffen werden durch eine für die Mitgliedstaaten verpflichtende Ausnahmeregelung!

Arbeitsrecht

Hinsichtlich der Langzeitentsendungen schlägt die Kommission vor, dass bei Entsendungen über zwei Jahre das Arbeitsrecht des Gastlandes gelten soll. Der Rat will die Maximaldauer sogar auf 18 Monate beschränken. Das ist für uns vollkommen unverständlich. Zum einen enthält die Richtlinie bereits heute einen umfangreichen Katalog an Arbeitnehmerrechten, auf den sich der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag seiner Entsendung berufen kann.

Zum zweiten führt dies zu einem Auseinanderklaffen der arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. Gemäß der EU-Verordnung 883/2004 kann der Arbeitnehmer auch über 2 Jahre hinaus im Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes bleiben - zukünftig soll der Arbeitnehmer aber schon nach 18 Monaten unter das Arbeitsrecht des Gastlandes fallen.

Drittens sind Entsendungen in den eigentlich adressierten Problemsektoren erwiesenermaßen kürzer – im Durchschnitt dauern diese nur 3 bis 4 Monate. Sie würden von der geplanten Neuregelung gar nicht erfasst. Sehr wohl betroffen wären aber unsere Führungskräfte oder Ingenieure – sie werden häufig für mehrere Jahre ins Ausland geschickt, um vorübergehend eine Managementfunktion auszuüben oder ein Projekt zu leiten.

Wir unterstützen daher im Grundsatz den Ansatz des Europäischen Parlaments, wonach Arbeitnehmer auf Antrag des Unternehmens auch nach Ablauf von zwei Jahren im vertrauten Arbeitsrechtssystem des Heimatlandes verbleiben können.