

Note de la délégation française

GQS - Proposition de directive d'exécution de la directive 96/71

Conformément aux commentaires exprimés lors du GQS du 16 avril 2012 et à la note de position en date du 4 mai 2012 (doc 9577/12), la délégation française présente les propositions rédactionnelles suivantes :

1 - Insérer un nouveau considérant 26 bis

« La présente directive, conformément à la directive 96/71, s'applique aux entreprises de transport autre que par mer exécutant une prestation de service transnationale notamment s'il s'agit de transport de cabotage dans les conditions visées par les règlements 1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route et 1073/ 2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocar ou autobus ».

2 - Article 9, compléter le b) du paragraphe 1 par l'ajout suivant

« Les employeurs de ces derniers leur remettent pour chaque voyage un document précisant les conditions de rémunération qui leur sont applicables pour l'exécution du travail en cours. »

Rationale

Au regard de l'étendue et de la gravité des fraudes constatées partout en Europe, la rédaction d'un considérant explicite constituerait un progrès indéniable par rapport au renvoi à un simple projet de procès-verbal, dépourvu de toute portée normative.

La situation sociale dans les transports est celle d'une situation totalement contraire aux objectifs d'exercice loyal des conditions de concurrence et de lutte contre le dumping social, qui devraient résulter de la directive 96/71 et notamment de l'application de ses mécanismes favorables aux salariés.

Cette question dépasse celle de la lutte contre le travail illégal qui relève de chaque Etat membre. La France peut lutter - sous réserve d'investigations très longues et très lourdes qui sont limitées par la capacité de traitement des services compétents - avec son arsenal juridique contre les entreprises de transport routier qui, tout en ayant siège et établissements sur le territoire français- utilisent des personnels mobiles (conducteurs routiers, par ex.) en

éludant les conditions du droit social applicable en France, et en premier chef, bien sûr, les minima de salaires.

En revanche, cet arsenal ne peut pas s'appliquer dans le cas d'une entreprise qui n'a aucun établissement en France mais qui, tout en exerçant une activité de transport dans des conditions régulières en France au regard du droit des transports (ex : cabotage d'un transporteur espagnol employant des conducteurs aux conditions du droit du travail bulgare), fait concurrence aux transporteurs français sur le territoire français. C'est là que le droit du détachement et ses volets collaboration entre administrations et information des travailleurs concernés sur leurs droits sont nécessaires.

L'application effective des mécanismes -notamment salariaux- de la directive 96/71 est une clef de l'assainissement nécessaire des conditions d'exercice de la concurrence entre entreprises de transport en Europe.

A ce titre, la déclinaison des critères des paragraphes 1 et 3 de l'article 1er de la directive 96/71 devrait être rappelée.

1) Le paragraphe 1 fait dépendre l'application de la directive 96/71 d'un critère territorial : l'application est conditionnée à l'envoi du travailleur détaché, pour l'exécution de sa prestation de travail liée à l'exécution d'une prestation de service transnationale par son employeur, dans un territoire différent de celui dans lequel il travaille habituellement et dans lequel son employeur est établi.

Or, le critère territorial n'est pas, à lui seul, pertinent pour un conducteur routier international à qui il ne peut être question de faire application du droit du travail de chaque Etat membre traversé en cas de transport international. Les critères qui donnent un effet utile à la directive 96/71 sont ceux retenus par la CJUE dans son arrêt 29/10 du 15 mars 2011 *Koelzsch c/ Gd duché de Luxembourg* qui définissent « *le pays où s'exécute habituellement le travail.* »

2) Le paragraphe 3 retient d'une part le caractère transnational du contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de service et, d'autre part, la relation de travail entre le travailleur détaché et l'entreprise d'envoi. L'entreprise d'envoi est l'entreprise de transport. Le destinataire de la prestation de service - au sens de l'article 3 de la directive 96/71 - est le donneur d'ordre du transporteur, i.e son chargeur ou encore son client.

Deux cas de figure peuvent alors se concevoir :

- ✓ soit le contrat de transport conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de service n'est pas une prestation de service transnationale ;
- ✓ soit ce contrat de transport est une prestation de service transnationale.

Ne relève pas de la prestation de service transnationale un contrat de transport international conclu entre un chargeur relevant du droit néerlandais et un transporteur relevant du droit néerlandais pour transporter une marchandise en France. Le transport est bien un transport international mais la prestation de service n'est pas transnationale.

En revanche, plusieurs situations différentes peuvent se présenter qui donneraient lieu à application de la directive 96/71 :

1°) le chargeur néerlandais conclut un contrat de transport - international ou non - avec un transporteur bulgare établi en Bulgarie,
ou

2°) le chargeur néerlandais conclut avec le transporteur néerlandais établi aux Pays-Bas un contrat de transport que celui-ci sous-traite à un transporteur bulgare établi en Bulgarie,

Le contrat de transport visé au 1° ou le contrat de sous-traitance de transport visé au 2° a pour objet une prestation de service transnationale et entre dans le champ d'application de la directive 96/71. En conséquence, le conducteur bulgare doit se voir appliquer les minimas de salaire néerlandais.

Il ne s'agit pas d'une question purement théorique. Dans la large palette des moyens employés par les grands groupes de transport routier et de logistique, nous avons rencontré le recours à la sous-traitance du contrat de transport conclu entre entreprises d'Etats membres à haut niveau de salaire au profit d'un transporteur établi dans un Etat membre où le niveau de salaire des conducteurs est faible.

Enfin, **ce droit et ses effets sont méconnus par les travailleurs eux-mêmes.** C'est pourquoi la France propose que les conducteurs routiers soient informés par le biais d'une mention des taux de salaires auxquels ils ont droit en cas d'application de la directive 96/71 sur les documents qui accompagnent réglementairement tout transport international entrant dans le champ de la directive ou de cabotage.