

II

(Actes préparatoires)

COMMISSION

Proposition de directive du Conseil relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les conditions de travail*COM(90) 228 final**(Présentée par la Commission le 29 juin 1990.)**(90/C 224/04)*

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Parlement européen,

vu l'avis du Comité économique et social,

considérant que les flux relatifs aux nouvelles embauches font apparaître un fort accroissement des relations de travail à temps partiel et/ou temporaire; que ce phénomène est positif dans la mesure où il répond aux besoins de flexibilité de l'économie et notamment des entreprises dans un contexte de création d'emplois qui est une priorité dans la réalisation du marché intérieur ainsi qu'aux aspirations d'un certain nombre de travailleurs; qu'il ne peut donc s'agir d'une remise en question de la nécessité de ces formes particulières de travail;

considérant que les dispositions législatives, réglementaires, administratives et conventionnelles régissant ces relations de travail varient beaucoup d'un État membre à l'autre;

considérant que les travailleurs à temps partiel et/ou temporaires ne bénéficient pas toujours au sein de l'entreprise de l'égalité de traitement avec les autres salariés pour les conditions d'emploi et de travail;

considérant que pour les travailleurs à durée déterminée et à temps partiel l'accès à la formation doit se faire dans des conditions comparables à celles des travailleurs à temps plein et à durée indéterminée;

considérant que, au sein de l'entreprise, les travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires doivent

être pris en compte pour le calcul du seuil minimal pour la constitution des organes représentatifs des travailleurs, selon les dispositions propres à chaque État membre;

considérant qu'il importe que l'employeur informe en temps utile les instances représentatives des travailleurs qui existent au sein de l'entreprise de son intention de faire recours à des travailleurs à temps partiel et/ou temporaires;

considérant que le recours au travail temporaire doit être systématiquement motivé afin d'assurer un niveau adéquat de protection de l'emploi stable;

considérant que les travailleurs visés par la présente directive doivent être informés en temps utile par les entreprises concernées lorsque celles-ci recrutent des travailleurs à temps plein et à durée indéterminée;

considérant que les travailleurs intérimaires ne doivent pas être empêchés d'être recrutés par l'entreprise utilisatrice;

considérant qu'il conviendrait d'arrêter des mesures nationales adéquates afin que les obligations contractuelles de l'entreprise intérimaire à l'égard du travailleur intérimaire soient en tout cas remplies, dans le cas où l'entreprise intérimaire ne peut pas y satisfaire;

considérant que les travailleurs saisonniers doivent bénéficier de l'égalité de traitement avec les autres salariés, tout en tenant compte de la spécificité de la nature de leur travail;

considérant que les principes évoqués ci-dessus peuvent, dans la pratique, être difficilement applicables aux relations de travail dont la durée hebdomadaire est très sensiblement inférieure à la durée moyenne de travail légale, conventionnelle ou usuelle;

considérant que le point 7 titre I^{er} de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit que «la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de

travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier»;

considérant que l'article 117 du traité CEE prévoit que les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

1. La présente directive vise les relations de travail suivantes:

a) les relations de travail à temps partiel qui impliquent un horaire inférieur à l'horaire légal, conventionnel ou usuel;

b) les relations de travail temporaire sous forme de:

— travail régi par un contrat à durée déterminée — y compris le travail saisonnier — conclu directement entre l'employeur et le salarié, où la fin du contrat est déterminée par des conditions objectives, telles que: atteinte d'une date précise, achèvement d'une tâche déterminée ou survenance d'un événement déterminé,

— travail intérimaire qui couvre toute relation entre l'entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur et le travailleur, ce dernier n'ayant aucun contrat avec l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

2. La présente directive s'applique aux travailleurs salariés des entreprises publiques et privées.

3. Les dispositions de la présente directive ne s'appliquent pas aux travailleurs salariés dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à huit heures par semaine en moyenne.

Article 2

1. Les travailleurs, couverts par une relation de travail à temps partiel et/ou à durée déterminée, doivent bénéficier de l'accès aux actions de formation professionnelle mises en œuvre par l'entreprise, dans des conditions comparables à celles des travailleurs à temps plein et à durée indéterminée en tenant compte de la durée des prestations et de la nature des tâches à effectuer.

2. Les travailleurs visés par la présente directive doivent être pris en compte, au même titre que les autres salariés (et proportionnellement à la durée de leurs prestations), pour le calcul du seuil au-dessus duquel, au sein de l'entreprise, la constitution des instances représentatives des travailleurs au sein de l'entreprise est requise par les dispositions nationales.

3. Lorsque l'employeur envisage de faire recours aux travailleurs visés par la présente directive, il est tenu d'informer, en temps utile, les instances représentatives des travailleurs existantes au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de mille salariés un relevé périodique de ce type d'emplois sera établi au regard de l'évolution de l'ensemble des effectifs.

4. L'employeur est tenu d'indiquer, dans le contrat de travail temporaire, le motif du recours à ce type de relations de travail.

Article 3

Les travailleurs visés par la présente directive ont le droit de se voir appliquer un traitement comparable à celui des travailleurs à temps plein et à durée indéterminée pour ce qui concerne les prestations en nature et en espèces versées au titre d'un régime d'assistance sociale ou au titre d'un régime de sécurité sociale non contributive.

Article 4

Les travailleurs visés par la présente directive ont accès, au sein de l'entreprise, aux services sociaux normalement mis à la disposition des autres salariés.

Article 5

Lorsque les entreprises concernées recrutent des travailleurs à temps plein pour une durée indéterminée, ils en informent en temps utile les travailleurs visés par cette directive, afin que leur candidature éventuelle puisse être examinée.

Article 6

Les États membres prennent les mesures appropriées pour que les clauses qui interdisent ou empêchent la conclusion d'un contrat de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire soient nulles de plein droit ou puissent être déclarées nulles.

Article 7

Les États membres prennent les mesures appropriées pour que les obligations contractuelles de l'entreprise intérimaire à l'égard du travailleur intérimaire soient remplies, notamment pour le paiement du salaire et des

cousations de sécurité sociale, lorsque cette dernière ne peut pas y satisfaire.

Article 8

Les dispositions de la présente directive s'appliquent aux travailleurs saisonniers dans la mesure où les caractéristiques particulières de cette forme de travail le permettent.

Article 9

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs salariés.

Article 10

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 31 décembre 1992. Ils en informent immédiatement la Commission.

Les dispositions adoptées en vertu du premier alinéa précédent se réfèrent explicitement à la présente directive.

Article 11

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Proposition de directive du Conseil relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les distorsions de concurrence

COM(90) 228 final — SYN 280

(Présentée par la Commission le 29 juin 1990.)

(90/C 224/05)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100 A,

vu la proposition de la Commission,

en coopération avec le Parlement européen,

vu l'avis du Comité économique et social,

considérant qu'il importe d'arrêter les mesures destinées à établir progressivement le marché intérieur au cours d'une période expirant le 31 décembre 1992 et que l'achèvement du marché intérieur exige, entre autres, l'élimination des distorsions de concurrence, tout en favorisant la cohésion économique et sociale de la Communauté;

considérant que les flux relatifs aux nouvelles embauches font apparaître un fort accroissement des relations de travail à temps partiel et/ou temporaire; que ce phénomène est positif dans la mesure où il répond aux besoins de flexibilité de l'économie et notamment des entreprises dans un contexte de création d'emplois qui est une priorité dans la réalisation du marché intérieur ainsi qu'aux

aspirations d'un certain nombre de travailleurs; qu'il ne peut donc s'agir d'une remise en question de la nécessité de ces formes particulières de travail;

considérant que les dispositions législatives, réglementaires, administratives et conventionnelles régissant ces relations de travail varient beaucoup d'un État membre à l'autre;

considérant qu'une telle situation accroît les risques de distorsions de concurrence résultant de certaines disparités de traitement entre les entreprises des États membres;

considérant que ces risques de distorsions de concurrence sont particulièrement élevés dans les zones frontalières;

considérant que la libre circulation des travailleurs peut en être affectée;

considérant que les États membres ont la faculté de laisser, en premier lieu, aux partenaires sociaux le soin de réaliser les objectifs visés par la présente directive et qu'il leur appartient, dans ce cas, de mettre en vigueur les dispositions nécessaires pour assurer son application générale;

considérant que la détermination des rémunérations relève des États membres et qu'il convient de respecter l'autonomie de négociation des partenaires sociaux;

considérant que les disparités de traitement visent essentiellement les domaines, tels que les coûts indirects dérivant de la protection sociale, les coûts indirects pour des