

FINLANDE

I. Avis juridique – Clause de non-responsabilité

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs ou les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des États membres, qui se sont efforcées de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission ni les États membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements sont toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière, ses directions générales ou ses services considèrent les règles ainsi présentées comme étant conformes au droit communautaire.

II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE

Loi 1146/1999 sur le détachement de travailleurs

Publication officielle: Recueil des lois finlandaises, loi 1146/1999 sur le détachement de travailleurs

Loi en finnois:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146>

Loi en suédois:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19991146>

Traduction officieuse de la loi en anglais:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146>

Veuillez noter que la traduction officieuse de la loi en anglais n'est pas toujours actualisée.

III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

La loi sur le détachement de travailleurs régit, entre autres, les questions suivantes:

- les définitions des situations constituant un détachement;
- la définition du travailleur détaché;
- les règles déterminant la législation applicable au contrat de travail d'un travailleur détaché;
- les dispositions de la loi finlandaise qui s'appliquent au contrat de travail d'un travailleur détaché pour autant qu'elles lui soient plus favorables que les dispositions qui seraient autrement applicables;
- les dispositions des conventions collectives finlandaises d'application générale (c'est-à-dire contraignantes à l'égard de tous) qui s'appliquent au contrat de travail d'un travailleur détaché pour autant qu'elles lui soient plus favorables que les dispositions qui seraient autrement applicables;

- l'obligation faite à l'employeur détachant des travailleurs de désigner un représentant;
- l'obligation faite à l'employeur d'envoi ou au représentant d'avoir en sa possession certaines informations prévues par la loi à des fins de contrôle;
- le contrôle du respect de la loi sur le détachement de travailleurs;
- la juridiction compétente;
- les sanctions prévues en cas de violation de la loi sur le détachement de travailleurs et de la législation finlandaise du travail.

Les informations concernant la loi sur le détachement de travailleurs, la législation finlandaise applicable visée dans la loi sur le détachement de travailleurs et les conventions collectives d'application générale (contraignantes à l'égard de tous) peuvent être obtenues auprès des autorités suivantes:

- Le ministère des affaires sociales et de la santé/département de la santé et de la sécurité au travail est le bureau de liaison finlandais en matière de détachement. Le bureau de liaison fournit des informations générales sur le détachement et indique aux employeurs d'envoi et aux travailleurs détachés où ils peuvent obtenir des informations plus détaillées, par exemple concernant la loi sur le détachement de travailleurs, les autres textes de loi finlandais dans le domaine du travail, la législation en matière de sécurité et de santé au travail, les conventions collectives d'application générale, la sécurité sociale (formulaires A1), la fiscalité, les permis de travail, l'assistance juridique, etc.

Bureau de liaison en matière de détachement

Ministry of Social Affairs and Health (Ministère des affaires sociales et de la santé)
 Department for Occupational Safety and Health (Département de la sécurité et de la santé au travail)
 P.O. Box 33, FI-00023 GOVERNMENT, FINLANDE
 Tél. + 358 295 16001 (standard du gouvernement finlandais)
 Adresse électronique officielle du ministère: kirjaamo@stm.fi (bureau d'enregistrement du ministère)
 Page web officielle du ministère: <http://www.stm.fi/en/frontpage>

Page web du bureau de liaison: <http://stm.fi/en/posted-workers>

Personnes à contacter au bureau de liaison: M^{mes} Anne Vänskä et Hannele Larinen

Les questions adressées au bureau de liaison concernant le détachement seront envoyées principalement à l'adresse électronique suivante: finnosha@stm.fi

- Les agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspection du travail) sont responsables de l'application de la législation du travail (notamment la loi sur le détachement de travailleurs), de la législation sur la sécurité et la santé au travail et des conventions collectives d'application générale. Les agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail donnent des conseils détaillés et personnels aux employeurs d'envoi ainsi qu'aux travailleurs détachés.

Agences publiques d'administration régionale/Divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspections du travail)

Regional State Administrative Agency for Southern Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande du Sud)
Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)
Ratapihantie 9, 2 krs.
PO Box 110, FI-00521 HELSINKI, FINLANDE
Tél. +358 295 016 000
Fax +358 9 730 798
e-mail: tyosuojelu.etela@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Eastern Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande de l'Est)
Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)
Hallituskatu 12 -14
PO Box 1741, FI-70101 KUOPIO, FINLANDE
Tél. +358 295 016 800
Fax +358 17 580 8690
e-mail: tyosuojelu.ita@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Southwestern Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande du Sud-Ouest)
Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)
Itsenäisyydenaukio 2
PO Box 22, FI-20801 TURKU, FINLANDE
Tél. +358 295 018 000
Fax +358 2 254 7751
e-mail: tyosuojelu.lounais@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Western and Inland Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande de l'Ouest et la Finlande intérieure)
Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)
Uimalankatu 1
PO Box 272, FI-33101 TAMPERE, FINLANDE
Tél. +358 295 018 450
Fax +358 3 364 1372
e-mail: tyosuojelu.lansi@avi.fi

Regional State Administrative Agency for Northern Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande du Nord)
Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)
Viestikatu 1, rak. K8
PO Box 229, FI-90101 OULU, FINLANDE
Tél. +358 295 017 500
Fax +358 8 315 9599
e-mail: tyosuojelu.pohjoinen@avi.fi

Les pages web communes des agences publiques d'administration régionale sont consultables à l'adresse suivante: <http://www.avi.fi/>

Des informations sur les agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail sont disponibles sur leur propre site internet: www.tyosuojelu.fi

Informations destinées aux travailleurs détachés en Finlande:

<http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/foreign-employee/posted-worker>

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/ulkomainen-tyontekija/lahetetty-tyontekija>

Des informations concernant la loi sur le détachement de travailleurs, la législation finlandaise pertinente à laquelle renvoie cette loi et les conventions collectives d'application générale sont disponibles à l'adresse suivante:

- ***The Regional State Administrative Agency for Southwestern Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande du Sud-Ouest)/Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)*** est le bureau de liaison finlandais pour le détachement de travailleurs. Il fournit des informations générales sur le détachement et indique aux employeurs d'envoi et aux travailleurs détachés où ils peuvent obtenir des informations plus détaillées, par exemple concernant la loi sur le détachement de travailleurs, les autres textes de loi finlandais dans le domaine du travail, la législation en matière de sécurité et de santé au travail, les conventions collectives d'application générale, la sécurité sociale (formulaires A1), la fiscalité, les permis de travail, l'assistance juridique, etc.

Bureau de liaison en matière de détachement

The Regional State Administrative Agency for Southwestern Finland (Agence publique d'administration régionale pour la Finlande du Sud-Ouest)

Division of Occupational Safety and Health (Division de la sécurité et de la santé au travail)

P.O. Box 22 FI-20801 Turku, FINLANDE

Tél. +358 295 018 000 (bureau principal)

Adresse électronique officielle de l'agence: tyosuojelu.lounais@avi.fi (registre de l'agence)

Page web officielle de l'agence: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en>

<http://www.tyosuojelu.fi/web/en/about-us/contact>

Page web du bureau de liaison: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/foreign-employee/posted-worker>

Personne à contacter au bureau de liaison: M^{me} Anu Ikonen

Les questions adressées au bureau de liaison concernant le détachement seront envoyées en priorité à l'adresse électronique suivante:

postedworkersfin@avi.fi

- ***Le Médiateur pour l'égalité et le Conseil pour l'égalité*** sont chargés de contrôler le respect des dispositions de la loi 609/1986 sur l'égalité entre les femmes et les hommes visée dans la loi sur le détachement de travailleurs. Le Médiateur pour l'égalité rend des avis et formule des conseils sur les questions relevant de la loi sur l'égalité (<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>)

- La loi sur le détachement de travailleurs et d'autres ***textes de loi finlandais*** sont disponibles en finnois et en suédois dans la base de données officielle de la législation (www.finlex.fi).

Des traductions officieuses en anglais de certaines lois finlandaises sont disponibles sur ce site. Malheureusement, elles ne sont pas nécessairement à jour.

Des traductions officieuses en anglais de la législation finlandaise du travail sont également disponibles sur la page web du ministère de l'emploi et de l'économie. Ce ministère a aussi publié des brochures sur la législation du travail.

https://www.tem.fi/en/work/labour_legislation

- ***Les conventions collectives d'application générale (c'est-à-dire contraignantes à l'égard de tous)*** existent en finnois et des traductions officieuses sont disponibles en suédois:

<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Les organisations de partenaires sociaux peuvent avoir fait traduire totalement ou partiellement certaines conventions collectives d'application générale dans d'autres langues également, le plus souvent en anglais, en estonien, en russe et en polonais.

Le texte des conventions collectives d'application générale peut être obtenu auprès des agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspections du travail) ainsi qu'auprès des organisations de partenaires sociaux.

- ***Un guide commun*** de la Confédération des industries finlandaises de la construction, du Syndicat de la construction et du syndicat Pro sur les travailleurs étrangers en Finlande:

En anglais:

<http://www.rakennusteollisuus.fi/English/Guide-to-employment-of-foreigners-in-Finland/>

- ***FIEC - la Fédération de l'industrie européenne de la construction***

En anglais, le guide sur le détachement de travailleurs dans l'industrie de la construction:

<http://www.posting-workers.eu/countries/finland.aspx>

- ***Les organisations centrales de partenaires sociaux*** fournissent des informations, par exemple, sur le système finlandais de marché du travail, différentes organisations de partenaires sociaux et les coordonnées de leurs membres qui ont conclu des conventions collectives d'application générale.

Confédération des entreprises finlandaises

<http://www.ek.fi/ek/en/index.php>

Organisation centrale des syndicats finlandais

<http://www.sak.fi/english>

Confédération finlandaise des travailleurs salariés

<http://www.sttk.fi/en/>

Confédération finlandaise des syndicats de cadres

<http://www.akava.fi/en/>

Fédération des entreprises finlandaises

<http://www.yrittajat.fi/en-GB/>

- **Les organisations sectorielles de partenaires sociaux** fournissent des informations, par exemple, sur le système finlandais de marché du travail et les conventions collectives d'application générale qu'elles ont conclues pour leur secteur.

En Finlande, plusieurs organisations sectorielles de partenaires sociaux ont conclu plus de 160 conventions collectives d'application générale.

Vous trouverez ci-dessous les pages web des organisations qui ont conclu des conventions collectives d'application générale, en particulier pour les secteurs qui concernent le plus les travailleurs détachés en Finlande.

Industrie de la construction de logements

Confédération des industries finlandaises de la construction RT

<http://www.rakennusteollisuus.fi/en/>

Syndicat finlandais de la construction

<http://rakennusliitto.fi/en/>

ECMIN - Réseau européen d'information sur la mobilité dans la construction

<http://ecmin.efbww.org/default.asp?issue=emwn&language=EN&CID=FIN>

Industrie de l'ingénierie de la construction

LVI-Tekniset Urakoitsijat

<http://www.lvi-tu.fi/>

Syndicat finlandais de la construction

<http://rakennusliitto.fi/en/>

Industrie métallurgique

Fédération des entreprises technologiques finlandaises

<http://www.teknologiateollisuus.fi/en/>

Syndicat finlandais des ouvriers métallurgistes

<http://www.metalliliitto.fi/web/en/welcome>

Industrie de la construction électrique

Industries finlandaises de l'énergie

<http://energia.fi/en>

Employeurs du secteur des services

<http://www.palta.fi/etusivu>

Sähkötekniset työnantajat

<http://www.stta.fi/Home.aspx>

Syndicat finlandais des électriciens

http://www.sahkoliitto.fi/sahkoliitto/for_foreigners/

Syndicat de la fonction publique et du secteur des services sociaux

<http://www.jhl.fi/portal/en>

Industrie des produits plastiques et chimiques

Fédération de l'industrie chimique de Finlande

<http://www.chemind.fi/en/>

Fédération des industries plastiques finlandaises

http://www.chemind.fi/en/the-chemical-industry/contact/5E6jMbmktuG3vuEwpp_C5Q/

Syndicat industriel TEAM

http://www.teamliitto.fi/in_english/

Industrie alimentaire

Fédération finlandaise des industries alimentaires

<http://www.etl.fi/www/en/>

Syndicat finlandais des travailleurs du secteur alimentaire

<http://www.selry.fi/en/>

Secteur du transport/conducteurs professionnels

Fédération finlandaise des employeurs du transport routier

http://www.alt.fi/fin/in_english/

Syndicats des travailleurs du secteur des transports AKT

<http://www.akt.fi/in-english/>

Agences d'expédition (travailleurs d'aérogares de fret et de ports)

Employeurs du secteur des services

<http://www.palta.fi/etusivu>

Syndicats des travailleurs du secteur des transports AKT

<http://www.akt.fi/in-english/>

Sylviculture

Maaseudun työnantajaliitto ry

<http://www.tyonantajat.fi/>

Metsähallitus

<http://www.metsa.fi/SIVUSTOT/METSA/EN/Sivut/Home.aspx>

Industries forestières finlandaises

<http://www.forestindustries.fi/>

Yksityismetsätalouden Työnantajat ry

<http://www.yt-ry.fi/etusivu>

Syndicat des ouvriers du bois et des secteurs connexes

<http://www.puuliitto.fi/en/>

Industries rurales connexes

Maaseudun työnantajaliitto ry

<http://www.tyonantajat.fi/>

Syndicat des ouvriers du bois et des secteurs connexes

<http://www.puuliitto.fi/en/>

Industrie hôtelière

Association finlandaise du secteur hôtelier (MaRa)

<http://www.mara.fi/en>

Syndicat uni des services PAM

<https://www.pam.fi/en/frontpage.html>

Secteur des services d'équipements

Employeurs du secteur immobilier (Kiinteistöyönantajat ry)

<http://www.kiinteistoyonantajat.fi/inenglish/>

Syndicat uni des services PAM

<https://www.pam.fi/en/frontpage.html>

Autres sources d'informations utiles

Administration fiscale

<http://www.vero.fi/en-US>

Remarque: D'après la nouvelle législation fiscale finlandaise, les travailleurs détachés qui travaillent dans le secteur de la construction en Finlande doivent avoir un matricule fiscal.

Nouvelle législation sur le matricule fiscal:

http://www.vero.fi/en-US/Individuals/Individual_Tax_Numbers

Office finlandais de l'immigration

<http://www.migri.fi/frontpage>

KELA – Organisme finlandais de sécurité sociale

<http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf>

Centre finlandais des retraites

<http://www.etk.fi/en/service/home/770>

Pages communes du KELA et de l'administration fiscale: InTo Finland

<http://www.intofinland.fi/en>

Police

<http://www.poliisi.fi/>

http://www.poliisi.fi/crimes/reporting_an_offence_online

Informations sur la traite des êtres humains (travail forcé) et le système d'assistance aux victimes

http://www.humantrafficking.fi/in_english

Barreau national finlandais - Répertoire des avocats

<http://www.asianajaliitto.fi/en>

http://www.asianajaliitto.fi/en/legal_services/find_a_lawyer

Services publics d'aide juridique
<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

Informations générales sur la société finlandaise
www.infopankki.fi

IV. Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi

Quels sont les droits d'un travailleur détaché?

Normalement, si un employeur d'envoi ne respecte pas les conditions de travail et d'emploi prévues par la loi finlandaise sur le détachement de travailleurs, il doit indemniser le travailleur détaché. Le travailleur détaché a **le droit d'exiger une indemnisation de l'employeur qui l'a détaché**.

Avant d'intenter toute action en justice, il est préférable de négocier avec l'employeur d'envoi et d'exiger l'indemnisation de manière officieuse. Si une action en justice s'avère toutefois nécessaire, un procès peut être intenté contre l'employeur d'envoi devant un tribunal de première instance finlandais. Il est également possible d'intenter un procès contre l'employeur d'envoi dans le pays d'origine du travailleur détaché.

Si **le travailleur détaché a subi un préjudice** parce que l'employeur d'envoi n'a pas respecté les conditions de travail et d'emploi prévues par la loi finlandaise sur le détachement de travailleurs, il peut avoir **le droit d'exiger que l'employeur d'envoi lui verse aussi des dommages-intérêts**. Cela dépend de la nature du dossier.

Si l'employeur d'envoi n'a pas respecté les dispositions de la loi 609/1986 sur l'égalité entre les femmes et les hommes visées dans la loi finlandaise sur le détachement de travailleurs et qu'il a discriminé un travailleur détaché dans sa vie professionnelle en raison de son sexe, le travailleur détaché a **le droit d'exiger une compensation de l'employeur d'envoi**.

Si l'employeur d'envoi n'a pas respecté les dispositions de la loi sur la non-discrimination visées dans la loi finlandaise sur le détachement de travailleurs et qu'il a discriminé un travailleur détaché, celui-ci a **le droit d'exiger une compensation de l'employeur d'envoi, conformément à l'article 26 de la loi sur la non-discrimination (voir le chapitre X)**.

Le fait, pour l'employeur d'envoi, de ne pas respecter les conditions de travail et d'emploi peut être **constitutif d'un crime en Finlande**. Dans le pire des cas, il peut même être question de traite d'êtres humains (travail forcé). La police finlandaise enquête sur les délits et les tribunaux de première instance sont compétents pour sanctionner les crimes. Le travailleur détaché ou toute autre personne a le droit de dénoncer un crime ou délit présumé à la police finlandaise. La police est tenue de recevoir la plainte. Celle-ci peut être déposée auprès du commissariat de police le plus proche ou transmise par téléphone, par télécopie, par formulaire en ligne ou par communication à une patrouille de police. Formulaire en ligne: http://www.poliisi.fi/crimes/reporting_an_offence_online

Informations sur la traite des êtres humains (travail forcé) et le système d'assistance aux victimes: http://www.humantrafficking.fi/in_english
<http://www.humantrafficking.fi/help/english>

Où un travailleur détaché peut-il demander conseil?

Si l'employeur d'envoi ne respecte pas les conditions de travail et d'emploi du travailleur détaché visées par la loi sur le détachement de travailleurs et la loi sur la non-discrimination, le travailleur détaché peut demander conseil aux agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspections du travail), dont les coordonnées figurent ci-dessus.

Si le travailleur détaché est affilié à un syndicat finlandais, il peut aussi se tourner vers lui pour obtenir de l'aide. Même si le travailleur détaché n'est pas membre d'un syndicat finlandais, il est toujours recommandé de contacter le syndicat du secteur ou de l'industrie concernée (voir les coordonnées ci-dessus).

Le travailleur détaché peut également consulter un avocat finlandais ou un service public d'aide juridique.

<http://www.asianajajaliitto.fi/en>

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

Si l'employeur d'envoi ne respecte pas les dispositions de la loi 609/1986 sur l'égalité entre les femmes et les hommes visée dans la loi sur le détachement de travailleurs, le travailleur détaché peut consulter le Médiateur pour l'égalité.

<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Informations sur la traite des êtres humains (travail forcé) et le système d'assistance aux victimes: http://www.humantrafficking.fi/in_english

<http://www.humantrafficking.fi/help/english>

Si le travail en Finlande a pris fin et que le travailleur détaché a déjà quitté le pays, il est recommandé de contacter les autorités (inspection du travail) du pays d'origine du travailleur détaché. Les autorités (inspections du travail) des États membres de l'Union européenne sont en mesure de coopérer par-delà les frontières lorsqu'elles enquêtent sur des affaires liées à des travailleurs détachés.

V. Existence d'une situation de détachement [article 1^{er} de la directive]

La loi sur le détachement de travailleurs s'applique dans les situations suivantes:

1. le travailleur est détaché afin de réaliser un travail pour le compte et sous la direction de l'entreprise d'envoi dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et le destinataire de la prestation de services actif en Finlande [article 1^{er}, paragraphe 2, point 1, de la loi sur le détachement de travailleurs];
2. le travailleur est détaché dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au même groupe [article 1^{er}, paragraphe 2, point 2, de la loi sur le détachement de travailleurs];
3. le travailleur est détaché à une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire ou par un bureau de placement [article 1^{er}, paragraphe 2, point 3, de la loi sur le détachement de travailleurs].

Un travailleur détaché est un travailleur qui exécute habituellement son travail dans un pays autre que la Finlande et qui est détaché en Finlande par son employeur, une entreprise établie sur le territoire d'un autre pays, dans le cadre d'une prestation de services transnationale. La loi s'applique de manière identique à tous les employeurs qui détachent des travailleurs, qu'ils soient établis dans un autre pays de l'Union européenne ou dans un pays tiers. En outre, le détachement ne peut avoir lieu que pendant une période limitée.

VI. Travailleur détaché [article 2 de la directive]

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils travaillent habituellement.

L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la loi sur le détachement de travailleurs fait référence à la définition du travailleur figurant dans la loi sur les contrats de travail. En Finlande, la décision de considérer ou non une personne comme un travailleur (par exemple, un travailleur indépendant) est prise sur la base de la définition du travailleur figurant dans la loi sur les contrats de travail (loi 55/2001). Cette définition s'applique indépendamment de la qualification ou du statut de la personne en question dans son pays d'origine.

La loi sur les contrats de travail définit son propre champ d'application, à savoir les critères d'exécution d'un travail sous contrat. Elle s'applique aux contrats (contrats de travail) signés par un travailleur qui accepte en son nom propre d'effectuer un travail pour un employeur, sous la direction et la supervision de celui-ci, en échange d'un salaire ou d'une autre rémunération. Si ces critères sont réunis, la loi sur les contrats de travail et les autres lois en matière d'emploi s'appliquent, indépendamment de la dénomination du contrat. En dernier recours, il incombe à un tribunal de déterminer au cas par cas si ces critères sont réunis.

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, le caractère temporaire d'une activité exercée par un employeur d'envoi sur le territoire d'un État membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite. Autrement dit, la législation finlandaise du travail ne prévoit pas de durée maximale pendant laquelle la prestation transfrontalière de services et le détachement de travailleurs seraient autorisés. La question de savoir si la prestation de services et le détachement de travailleurs revêtent un caractère uniquement temporaire doit être appréciée au cas par cas, en fonction de la durée, de la fréquence et de la périodicité ou de la continuité du service fourni par l'employeur d'envoi.

Il convient de noter que les travailleurs ne sont pas des travailleurs détachés si une activité professionnelle d'un employeur d'envoi en Finlande doit être considérée, compte tenu des critères susmentionnés, comme étant exercée de façon stable et continue et non plus de façon temporaire.

Liens internet:

Loi 55/2001 sur les contrats de travail en finnois et en suédois et en version anglaise officielle:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>
<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055>

VII. Périodes de travail et de repos [article 3, paragraphe 1, point a), de la directive]

La durée maximale de travail et les périodes minimales de repos des travailleurs détachés sont fondées sur les dispositions contenues dans les lois finlandaises sur le temps de travail (605/1996) et sur le travail dans les boulangeries (302/1961). L'article 2, paragraphe 2, de la loi sur le détachement de travailleurs fait référence aux dispositions suivantes.

Concernant le temps de travail et les périodes de repos, les dispositions suivantes s'appliquent:

- durée normale du travail (articles 6 à 14 de la loi sur le temps de travail),
- définition de la journée et de la semaine de travail (article 16 de la loi sur le temps de travail),
- dépassement de la durée normale du travail (articles 17 à 21 de la loi sur le temps de travail),
- travail de nuit (article 26 de la loi sur le temps de travail),
- travail posté et postes de nuit dans le cadre d'un travail par périodes (article 27 de la loi sur le temps de travail),
- périodes de repos (articles 28 à 32 de la loi sur le temps de travail) et
- dispositions applicables au travail dominical (article 33, paragraphe 1, de la loi sur le temps de travail).

Il est possible d'adopter des dispositions autres par convention collective, notamment sur les points suivants:

- les heures incluses dans le temps de travail,
- le temps de disponibilité,
- la flexibilité et le nombre maximal d'heures flexibles cumulées,
- la compensation pour le travail et les heures supplémentaires,
- le travail de nuit dans le cadre d'emplois non visés par les dispositions en la matière de la loi susmentionnée, ainsi que les postes de nuit dans le cadre d'un travail par périodes,
- les périodes de repos quotidiennes,
- les congés hebdomadaires et les dérogations en la matière,
- le travail dominical et les majorations de salaire qui en découlent,
- le système d'ajustement du temps de travail et les horaires de travail.

La *durée normale du travail* prévue par la loi ne doit pas dépasser huit heures par jour et quarante heures par semaine. Le temps de travail hebdomadaire normal peut également être adapté de manière à conserver une moyenne de quarante heures par semaine sur une période maximale de 52 semaines. Cette possibilité autorise ainsi des semaines de travail de six jours. La limite quotidienne fixée à huit heures doit être respectée. Par ailleurs, étant donné l'obligation de congé hebdomadaire, la semaine de travail ne peut dépasser 48 heures.

Le temps de travail dans le cadre d'un travail par périodes

La loi sur le temps de travail ne limite pas le nombre normal d'heures travaillées quotidiennement ou hebdomadairement dans le cadre d'un travail par périodes et permet dans un tel cas de répartir les heures de travail normales de façon à ne pas dépasser 120 heures sur une période de trois semaines ou 80 heures sur une période de deux semaines. Seuls les entreprises, les magasins, les institutions et les emplois énumérés dans cette loi peuvent appliquer cette répartition.

La loi sur le temps de travail prévoit la possibilité de déterminer la durée normale du travail par convention collective. Les parties à ces conventions sont ainsi autorisées à définir des solutions en la matière qui tiennent compte des exigences spécifiques à chaque secteur.

Sauf dispositions contraires, on entend par «jour» un jour civil et par «semaine» une semaine civile.

Le *travail supplémentaire* désigne le travail effectué à l'initiative de l'employeur et avec le consentement du travailleur au-delà du nombre d'heures normales prévues par le contrat, mais sans dépasser le nombre d'heures légal. Les contrats de travail ou les conventions collectives peuvent également fixer un temps de travail inférieur au temps de travail normal légal.

Les *heures supplémentaires* désignent le travail effectué à l'initiative de l'employeur au-delà du temps de travail normal légal. Si un accord prévoit une moyenne d'heures de travail sur une période de référence, tout travail exécuté au-delà du temps de travail normal fixé dans l'horaire de travail est considéré comme des heures supplémentaires. Concernant le travail par périodes, les heures supplémentaires sont calculées pour chaque période de référence. Le nombre maximal d'heures supplémentaires s'élève à 138 heures sur une période de quatre mois. Le nombre d'heures supplémentaires est également limité à 250 heures par année civile. Toutefois, il est permis, via un contrat local, de dépasser cette limite d'un maximum de 80 heures par année civile.

Rémunération du travail et des heures supplémentaires

La rémunération du travail supplémentaire doit être au moins équivalente à celle des heures de travail prévues contractuellement. Le taux de rémunération des heures supplémentaires journalières est de 50 % supérieur au taux normal pour les deux premières heures et de 100 % supérieur pour les heures suivantes. Le taux de rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires est de 50 % supérieur au taux normal.

Pour les travailleurs payés à l'heure, la rémunération des heures supplémentaires est calculée en fonction du salaire horaire. Si la base du calcul de la rémunération est supérieure à une heure, le salaire horaire est calculé en divisant le salaire contractuel par le nombre d'heures de travail normales. Pour les travailleurs qui reçoivent un salaire mensuel, la rémunération des heures supplémentaires est calculée sur cette base. Pour les travailleurs rémunérés au rendement, le salaire horaire est obtenu en divisant cette rémunération par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail. Le nombre utilisé comme diviseur équivaut au nombre d'heures effectivement travaillées, qu'il s'agisse d'heures normales ou supplémentaires. Lors du calcul du montant de base de la rémunération du travail ou des heures supplémentaires, les avantages extra-salariaux inclus dans la rémunération sont à prendre en considération en tant que facteur d'accroissement du montant de base.

Le *travail de préparation et de finition* concerne le travail nécessaire afin de permettre à d'autres travailleurs actifs sur le même lieu de travail d'effectuer leur travail pendant leur temps de travail normal, ou le travail effectué par un cadre immédiatement avant ou après les heures de travail de ses subordonnés, ou encore le travail nécessaire dans le cadre d'un travail posté afin de permettre un échange d'informations lors du changement de postes. Le travail de préparation et de finition requiert le consentement du travailleur, que celui-ci peut donner dans le contrat de travail. Les travailleurs peuvent se voir confier jusqu'à cinq heures de ce

genre de travail par semaine; celles-ci n'entrent pas dans le calcul du nombre maximal d'heures supplémentaires.

Le *travail en cas de force majeure* correspond au travail exécuté, dans des circonstances exceptionnelles, en dehors du temps de travail normal pour des raisons imprévisibles.

Le *travail de nuit* ne peut être effectué que dans les cas visés par la loi sur le temps de travail. Le travail effectué entre 23 heures et 6 heures est considéré comme tel. Il est autorisé:

- dans le cas d'un travail par périodes;
- dans le cas d'un travail divisé au minimum en trois postes;
- dans le cas d'un travail divisé en deux postes, mais uniquement jusqu'à 1 heure du matin;
- pour l'entretien et le nettoyage des voies publiques et des terrains d'aviation;
- dans les pharmacies;
- à la rédaction des journaux et des magazines, dans les agences de presse et de photographie, et dans toute autre activité accomplie dans le secteur des médias, ainsi que pour la livraison des journaux;
- dans le cas d'un travail de maintenance et de réparation nécessaire au bon fonctionnement d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une fondation, ou dans le cas d'un travail qui ne peut être réalisé en même temps que le travail accompli habituellement sur le lieu de travail concerné;
- sur les sites d'extraction de tourbe pendant la saison d'extraction;
- dans les chambres de séchage des scieries;
- pour les activités liées au chauffage des serres et des installations de séchage;
- avec le consentement du travailleur, pour des semailles et des récoltes d'urgence, pour tout travail directement lié aux soins à apporter à des animaux de ferme malades ou sur le point de mettre bas, ainsi que pour tout autre travail de ce genre qui ne peut être reporté en raison de sa nature;
- dans le cas d'un travail effectué presque totalement la nuit en raison de sa nature.

Travail dominical

Le travail dominical correspond au travail effectué le dimanche ou les jours fériés. Un travailleur peut être chargé d'un tel travail avec son consentement et pour des raisons liées à la nature du travail concerné. L'employeur est néanmoins en droit de faire effectuer un travail un dimanche ou un jour férié à un travailleur en l'absence du consentement spécifique de ce dernier si ce travail est couramment accompli ces jours-là en raison de sa nature. Le taux de rémunération du travail dominical est deux fois supérieur au taux de rémunération normal. Cette compensation n'affecte pas le montant de la celle due au travailleur dans le cas où celui-ci aurait également effectué des heures supplémentaires ou exécuté un travail en cas de force majeure. Elle ne peut pas être convertie en périodes de congé.

Périodes de repos

Pour tout travail journalier de plus de six heures, une pause normale d'au moins une heure doit être accordée au travailleur, au cours de laquelle celui-ci est libre de quitter son lieu de travail (pause repas). Dans ce cas, la période de repos n'est pas incluse dans le temps de travail. Par dérogation à la règle générale, le travailleur qui effectue un travail posté ou un travail par périodes a droit à une pause d'au moins une demi-heure ou à la possibilité de prendre un repas pendant son temps de travail. L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'une période de repos plus courte, mais celle-ci ne peut être inférieure à une demi-heure. Par

ailleurs, cette pause ne peut pas être prise en tout début ou en toute fin de période de travail. En outre, le travailleur peut réclamer une pause supplémentaire lorsque sa journée de travail dépasse dix heures.

Période de repos quotidienne

En règle générale, le travailleur a droit à une période de repos ininterrompue d'au moins onze heures par période de 24 heures à compter du début de chaque période de travail. Dans le cas d'un travail par périodes, le temps de repos minimal est de neuf heures consécutives. La disposition relative à la période de repos quotidienne ne s'applique pas au temps de disponibilité.

Congé hebdomadaire

Le travailleur a droit à un congé hebdomadaire ininterrompu d'au moins 35 heures, comprenant de préférence un dimanche. L'employeur n'est pas tenu de préciser à l'avance lequel des congés prévus dans l'horaire de travail établi au préalable constitue le congé visé par la disposition. Les congés annuels, les vacances de milieu de semaine, les congés accordés en compensation d'heures de travail ou toute autre période de repos ininterrompue d'au moins 35 heures satisfont aux critères applicables au congé hebdomadaire. Ce dernier peut être organisé de manière à atteindre une moyenne de 35 heures sur une période de 14 jours. Concernant le travail posté ininterrompu, le temps de repos peut être adapté de façon à ce qu'il atteigne une moyenne de 35 heures sur une période maximale de 12 semaines. Dans les deux cas, cependant, le congé hebdomadaire doit s'étendre sur 24 heures au minimum.

En outre, l'article 2, paragraphe 3, de la loi sur le détachement de travailleurs prévoit que les dispositions des conventions collectives d'application générale concernant le temps de travail s'appliquent aux relations de travail des travailleurs détachés. Les conventions collectives d'application générale sont disponibles à l'adresse suivante:
<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

En juin 2015, plus de 160 conventions collectives d'application générale étaient en vigueur.

Liens internet:

Loi 605/1996 sur le temps de travail en finnois, en suédois et en version anglaise officielle
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605>
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605>

On trouvera des informations plus détaillées sur les dispositions susmentionnées dans le document *Working Hours Act Brochure 2014* (Brochure de 2014 sur la loi relative au temps de travail), disponible en finnois, en suédois et en anglais (brochure de 2005 dans ce cas):
http://www.tem.fi/files/18197/tyoaikalaki_fi_25112014.pdf
http://www.tem.fi/files/18337/tyoaikalaki_sv_25112014.pdf
http://www.tem.fi/files/18421/working_hours_act_brochure2005.pdf
http://www.tem.fi/en/work/labour_legislation/working_hours

VIII. Congés annuels payés [article 3, paragraphe 1, point b), de la directive]

En Finlande, les congés annuels, le pécule de vacances et l'indemnité compensatoire garantis aux travailleurs détachés sont régis par les articles 5 à 19 de la loi 162/2005 sur les congés annuels, auxquels renvoie l'article 2, paragraphe 2, point 3, de la loi sur le détachement de travailleurs.

Les règles relatives à la durée des congés annuels, au pécule de vacances et à l'indemnité compensatoire s'appliquent aux travailleurs détachés. La nouvelle loi sur les congés annuels est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2005. Elle concerne tant les travailleurs sous contrat de travail que les agents de la fonction publique.

Il est possible d'adopter des dispositions différentes par convention collective concernant les points suivants:

- la période des vacances,
- le calcul et le paiement du pécule de vacances et de l'indemnité compensatoire,
- l'inclusion des vacances d'hiver dans d'autres accords adoptés concernant la réduction du temps de travail,
- la scission du congé annuel de plus de 12 jours ouvrables de façon à permettre au travailleur de le prendre en une ou plusieurs parties et sur une période équivalente au temps de travail prévu dans le contrat, à condition que la durée des congés annuels dudit travailleur corresponde à celle fixée par la loi sur les congés annuels.

Acquisition de congés

L'acquisition de congés dépend du travail exécuté au cours de l'année qui y donne droit (du 1^{er} avril au 31 mars). Le droit aux congés découle soit de la *réglementation sur les 14 jours*, soit de la *réglementation sur les 35 heures*. Tout travailleur qui ne remplit pas les critères visés par ces réglementations a droit à des congés payés correspondant aux congés annuels (le «nouveau système de congés»). La réglementation sur les 14 jours s'applique aux travailleurs dont le contrat prévoit un temps de travail mensuel d'au moins 14 jours, tandis que celle sur les 35 heures concerne les travailleurs qui, en vertu de leur contrat, travaillent moins de 14 jours par mois mais au moins 35 heures pendant au moins un mois. Pour chaque mois complet de crédit vacances, le travailleur reçoit deux jours ou deux jours et demi de congé annuel (jours ouvrables) en fonction de la durée de sa relation de travail. Un an après le début de cette relation, la durée maximale des congés annuels s'élève à 30 jours ouvrables.

Mois complet de crédit vacances

La durée des congés annuels dépend du nombre de mois de travail complets qui donnent droit à des vacances. Pour les travailleurs couverts par la réglementation sur les 14 jours, un mois complet de crédit vacances correspond à un mois civil comportant au moins 14 jours de travail ou considérés comme équivalents à des jours de travail. Pour les travailleurs couverts par la réglementation sur les 35 heures, un mois complet de crédit vacances correspond à un mois civil comportant au moins 35 heures de travail ou considérées comme équivalentes à des heures de travail. Pour déterminer si un mois civil correspond à un mois complet de crédit vacances, les périodes d'absence du travail visées spécifiquement dans la loi susmentionnée sont estimées équivalentes à des journées ou à des heures de travail. Elles comprennent les périodes de congés annuels, de congé de maladie, de congé de maternité ou de paternité, de

congé parental, de congé de formation et de chômage technique, dans les limites prévues par ladite loi. Les dispositions qui fixent les périodes équivalentes à du temps de travail s'appliquent telles quelles aux travailleurs concernés par les réglementations sur les 14 jours et les 35 heures.

Nouveau système de congés

Les travailleurs qui ne sont pas visés par les réglementations ouvrant le droit aux congés (réglementations sur les 14 jours ou les 35 heures), à savoir ceux dont le contrat prévoit moins de 35 heures de travail par mois, ont droit à des congés payés correspondant à des congés annuels. Ils peuvent recevoir un congé de deux jours ouvrables pour chaque mois de validité de leur contrat de travail. Une relation de travail d'un an donne droit à quatre semaines de congés payés. Ce système s'applique également aux salariés qui travaillent à domicile et aux membres de la famille d'un employeur qui n'a pas d'autres salariés à son service. Le droit aux congés est également accordé aux salariés qui ont travaillé pour le même employeur dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée séparés uniquement par de courtes interruptions. Dans ces cas précis, le nombre maximal de jours de congé acquis dépend de la durée de la relation de travail, comme pour la détermination de la durée des congés annuels.

Les travailleurs qui le souhaitent ont la possibilité de prendre congé. S'ils choisissent de ne pas user de ce droit, ils reçoivent une indemnité compensatoire liée au temps de travail au plus tard à la fin de la période des vacances.

Pécule de vacances et indemnité compensatoire

Les travailleurs visés par la réglementation sur les 14 jours, ainsi que ceux qui reçoivent une rémunération hebdomadaire ou mensuelle pour un travail mensuel d'au moins 35 heures prévu par leur contrat reçoivent une indemnité égale à leur salaire normal pendant leurs congés annuels.

Le pécule de vacances des travailleurs visés par la réglementation sur les 14 jours et rémunérés à l'heure ou au rendement est calculé en multipliant le salaire journalier moyen par le nombre de jours de congé.

Le pécule de vacances octroyé aux travailleurs concernés par la réglementation sur les 35 heures et rémunérés à l'heure ou au rendement, ainsi qu'aux travailleurs qui reçoivent un salaire hebdomadaire ou mensuel mais qui ne travaillent pas 35 heures chaque mois, est calculé sur la base d'un pourcentage. Selon la durée de la relation de travail, il équivaut à 9 % ou à 11,5 % du salaire dû au cours de l'année de crédit vacances. Dans les cas où le travailleur n'aurait pas été en mesure d'effectuer son travail pendant l'année de crédit vacances pour des raisons prévues par la loi sur les congés annuels, notamment un congé familial, un congé de maladie, une réadaptation professionnelle ou une situation de chômage technique, le montant de la rémunération non versée correspondant à la période d'absence est ajouté à la rémunération qui constitue la base de calcul du pécule de vacances.

Au terme d'une relation de travail, le montant de l'indemnité compensatoire due pour les jours de congé non épuisés est calculé sur la base des réglementations relatives au pécule de vacances, telles que visées ci-dessus.

En outre, l'article 2, paragraphe 3, de la loi sur le détachement de travailleurs prévoit que les dispositions des conventions collectives d'application générale concernant les congés annuels

s'appliquent aux relations de travail des travailleurs détachés. Les conventions collectives d'application générale se trouvent à l'adresse suivante:
<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

En juin 2015, plus de 160 conventions collectives d'application générale étaient en vigueur.

Liens internet:

Loi 162/2005 sur les congés annuels en finnois, en suédois et en version anglaise officielle

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2005/20050162>

On trouvera des informations plus détaillées sur les dispositions susmentionnées dans le document *The Annual Holidays Act Brochure 2014* (Brochure de 2014 relative à la loi sur les congés annuels), disponible en finnois, en suédois et en anglais:

http://www.tem.fi/files/18198/Vuosilomalaki_fi.pdf

http://www.tem.fi/files/18336/Vuosilomalaki_sv.pdf

http://www.tem.fi/files/35085/Vuosilomalaki_en.pdf

IX. Rémunération [article 3, paragraphe 1, point c), de la directive]

Les dispositions mentionnées ci-dessous s'appliquent aux travailleurs détachés lorsqu'elles leur sont plus favorables que les dispositions légales d'un autre pays qui leur seraient autrement applicables.

Rémunération en situation de sous-traitance et de détachements dans un établissement ou une entreprise au sein du groupe (situations de détachement 1 et 2 visées au chapitre V)

L'article 2, paragraphe 4, de la loi sur le détachement de travailleurs garantit à ceux-ci un salaire minimal.

Les travailleurs détachés ont droit à un salaire minimal conformément à une convention collective mentionnée au chapitre 2, article 7, de la loi sur les contrats de travail. L'employeur est tenu de respecter au moins les dispositions incluses dans une convention collective finlandaise considérée comme représentative dans le secteur concerné (convention collective d'application générale) et qui fixe les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail encadrant l'activité accomplie par le travailleur ou l'activité qui lui est la plus comparable. Toute clause du contrat de travail non conforme à une condition équivalente prévue par la convention collective d'application générale est réputée nulle, au profit de cette dernière condition.

Au cas où une convention collective d'application générale n'est pas appliquée au travail, un salaire normal et raisonnable doit être versé au travailleur lorsque le montant de la rémunération convenu avec son employeur est sensiblement inférieur au taux minimal.

Rémunération dans le cadre d'un travail intérimaire (situation de détachement 3 visée au chapitre V)

L'article 2 *bis* de la loi sur le détachement de travailleurs garantit un salaire minimal aux travailleurs intérimaires détachés.

Le taux de rémunération minimal des travailleurs intérimaires est fixé par la convention collective applicable à l'entreprise de travail intérimaire ou, à défaut, par la convention collective applicable à l'entreprise utilisatrice. Dans ce dernier cas, la même convention collective s'applique aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Dans la pratique, cela implique que la durée de travail, la rémunération, les périodes de repos, les diverses primes, les congés de maladie rémunérés et les autres prestations basées sur la convention collective sont fixés de la même manière pour les propres travailleurs de l'entreprise utilisatrice que pour les travailleurs intérimaires.

La convention collective susmentionnée est soit d'application normale, soit d'application générale (contraignante à l'égard de tous).

Si aucune des conventions collectives précitées ne s'applique au contrat de travail du travailleur intérimaire, les conditions applicables à la rémunération, à la durée de travail et aux congés annuels du travailleur intérimaire sont aux moins conformes aux conventions ou aux pratiques qui lient l'entreprise utilisatrice et qui, de manière générale, s'appliquent dans l'entreprise.

Au cas où une convention collective, une autre convention ou d'autres pratiques ne sont pas appliquées au travail, un salaire normal et raisonnable doit être versé au travailleur lorsque le montant de la rémunération convenu avec son employeur est sensiblement inférieur au taux minimal.

Rémunération des heures supplémentaires dans toutes les situations de détachement

Pour ce qui est de la rémunération des heures supplémentaires, l'article 2, paragraphe 2, point 1, de la loi sur le détachement de travailleurs renvoie aux articles 22 à 25 et à l'article 33, paragraphes 2 et 3, de la loi sur le temps de travail, ainsi qu'à l'article 5 de la loi sur le travail dans les boulangeries (*voir la brochure de 2005 sur la loi relative au temps de travail, article VII concernant le temps de travail maximal et les périodes de repos minimales*).

Rémunération pendant une maladie dans toutes les situations de détachement

L'article 2, paragraphe 2, point 4, de la loi sur le détachement de travailleurs fait référence à la loi sur les contrats de travail, notamment à son chapitre 2, article 11, sur la rémunération pendant une maladie. D'après cette disposition, un travailleur en incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail a droit à des congés de maladie rémunérés. Le salaire est payé pour le jour où la maladie a commencé (si le travailleur devait travailler ce jour-là) et pour les jours de travail compris dans les neuf jours ouvrables suivants. Si, au début d'une période d'incapacité, la relation de travail existe depuis au moins un mois, le travailleur touche l'intégralité de son salaire pour cette période. Si la relation de travail dure depuis

moins d'un mois, la moitié du salaire est payée pour la même période d'incapacité. Cette obligation ne s'applique pas à l'employeur si le travailleur est en incapacité de travail pour une raison autre que la maladie (par exemple, à la suite d'une opération de chirurgie esthétique). De même, l'employeur ne doit pas rémunérer le travailleur pendant la maladie si l'accident ou la maladie a été causé intentionnellement ou du fait d'une négligence grave.

Commission confirmant l'applicabilité générale des conventions collectives

Une commission nommée par le gouvernement confirme si une convention collective nationale peut être considérée comme étant d'application générale. La décision de cette commission peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail. La décision concernant la validité générale d'une convention collective est publiée au recueil des règlements tenu par les autorités. Les conventions collectives dont l'applicabilité générale a été confirmée sont disponibles gratuitement sur l'internet à la page suivante:

<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

La commission travaille en lien avec le ministère des affaires sociales et de la santé. Elle est indépendante dans l'exercice de ses missions.

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et sur les conditions applicables aux travailleurs intérimaires [articles 3, paragraphe 1, point d), et paragraphe 9, de la directive]

Interdiction des frais de placement

La **loi 916/2012 sur les services publics de l'emploi et les services aux entreprises** contient, en son chapitre 12, article 5, des dispositions *interdisant les frais de placement*. Les prestataires de services privés de l'emploi ne peuvent facturer de frais (*interdiction des frais de placement*) à leurs clients individuels pour des services correspondant aux services de placement visés au chapitre 3, article 2, aux services de fourniture d'informations et de conseils sur les emplois vacants et la recherche d'emploi visés au chapitre 4, article 1^{er}, ou aux services d'enregistrement des demandeurs d'emploi visés au chapitre 2, article 1^{er}.

Aucun paiement ne peut être réclamé au travailleur intérimaire qui, à la fin d'une mission, est embauché par l'entreprise utilisatrice visée au chapitre 1, article 1^{er}, de la loi sur les contrats de travail.

Les sanctions en cas de violation de l'interdiction des charges sont fixées au chapitre 47, article 6, du code pénal.

Le chapitre 12, article 4, contient une définition des *services privés de l'emploi*. Dans cette loi, les «services privés de l'emploi» sont les services d'emploi fournis par une personne physique ou morale, indépendante des autorités compétentes en matière d'emploi et de développement économique, et les autres services liés à la recherche d'emploi, ainsi que le prêt de main-d'œuvre (travail intérimaire).

Les prestataires de services privés d'emploi doivent respecter les dispositions relatives à l'égalité visées au chapitre 1, article 7. En outre, ils ne peuvent proposer de travailleurs mineurs à des tâches interdites aux mineurs en vertu de la loi 998/1993 sur les jeunes travailleurs.

Aux fins du contrôle des services privés de l'emploi, le ministère de l'emploi et de l'économie a le droit de collecter des informations sur les services privés de l'emploi auprès d'entreprises qui fournissent ces services ou les représentent. D'autres dispositions sur les informations devant être fournies, le traitement des informations et d'autres formes de coopération sont adoptées par décret gouvernemental.

Début 2013, un **décret gouvernemental** sur les services publics de l'emploi et les services aux entreprises (décret 1073/2012) est entré en vigueur. Le chapitre 12, article 36, contient une disposition sur **l'obligation de communiquer des renseignements concernant les services privés de l'emploi**. Ce décret oblige les entreprises qui fournissent de tels services (notamment les fournisseurs étrangers de services) à communiquer, à la demande du ministère de l'emploi, des renseignements concernant leurs activités dans les domaines suivants:

- le nombre de personnes placées par catégorie professionnelle et le nombre de personnes qui font l'objet d'un placement sur la base d'une mise à disposition de travailleurs (travail intérimaire);
- le nombre de personnes recrutées (travailleurs intérimaires) et la durée moyenne de leurs relations de travail;
- le nombre de clients qui recrutent des travailleurs (c'est-à-dire qui utilisent des travailleurs intérimaires) ou qui ont recours à d'autres services de placement;
- les autres services liés à la recherche d'emploi qu'elles fournissent à leurs clients.

Liens internet:

Loi 916/2012 sur les services publics de l'emploi et les services aux entreprises en finnois et en suédois et en version anglaise officielle:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2012/20120916>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2012/en20120916.pdf>

Exécution des obligations de l'employeur dans le cadre d'un travail intérimaire

L'entreprise utilisatrice doit garantir l'existence de conditions de travail qui permettent aux travailleurs recrutés d'effectuer leur travail dans un cadre aussi sûr que les autres salariés présents sur le lieu de travail. Chargée de la direction et de la supervision de ce travail, elle doit veiller, au cours de chaque période de travail, à la légalité du temps de travail exigé des salariés recrutés. L'horaire doit par exemple respecter les obligations relatives aux périodes de repos. L'entreprise utilisatrice est également tenue de veiller à ce que les documents indiquant le temps de travail du salarié engagé soient complétés correctement.

XI. Sécurité, santé et hygiène au travail [article 3, paragraphe 1, point e), de la directive]

En vertu de l'article 2, paragraphe 5, de la loi sur le détachement de travailleurs, la loi finlandaise 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail et la loi finlandaise 1838/2001 sur la médecine du travail s'appliquent au travail effectué par les travailleurs détachés. À l'échelon inférieur, les décrets finlandais publiés en exécution de la loi 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail et de la loi 1838/2002 sur la médecine du travail s'appliquent également aux travailleurs détachés.

En outre, en vertu de l'article 2, paragraphe 3, et de l'article 2 *bis*, paragraphe 2, de la loi sur le détachement de travailleurs, l'employeur d'envoi doit respecter les dispositions de la convention collective d'application générale dans son secteur ou son industrie qui concernent la sécurité et la santé au travail, lorsqu'elles existent.

Sécurité et santé au travail

En Finlande, la loi 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail est une règle de droit commun dans ce domaine. En plus de cette loi générale, les questions spécifiques liées à la sécurité et à la santé au travail sont régies par plusieurs décrets finlandais adoptés en vertu de la loi 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail. Par conséquent, les dispositions des autres lois ou décrets en matière de sécurité et de santé au travail applicables à certains types d'activités professionnelles doivent être respectées.

La loi sur la sécurité et la santé au travail s'applique au travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail et au travail effectué dans le cadre d'une relation de travail dans le secteur public ou d'une relation de service de droit public qui est comparable. La loi ayant un large champ d'application, elle s'applique également à d'autres formes de travail, comme le travail effectué par les élèves ou les étudiants pendant une formation pratique ou par les personnes faisant l'objet de mesures politiques en faveur de l'emploi.

La loi sur la sécurité et la santé au travail a pour objectif d'améliorer l'environnement et les conditions de travail afin de protéger et de préserver l'aptitude au travail des salariés. Elle vise également à prévenir et à empêcher les accidents du travail, les maladies professionnelles et les autres risques pour la santé physique et mentale des travailleurs provoqués par l'activité ou l'environnement de travail.

La loi sur la sécurité et la santé au travail oblige l'employeur, lors de l'évaluation, de la planification et de la mise en œuvre des mesures relatives au lieu de travail, à prendre en considération tous les aspects liés à l'activité, aux conditions de travail et aux caractéristiques raisonnablement nécessaires afin de protéger les travailleurs de tout accident ou de tout risque sanitaire d'origine professionnelle. L'employeur doit veiller à ce que le travailleur reçoive les instructions et les conseils adéquats. De même, ce dernier doit veiller, de son côté, à respecter les instructions qui lui ont été fournies. L'employeur et le travailleur doivent coopérer en vue d'accroître la sécurité et la santé au travail.

Le médecin du travail et les agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspections du travail) aident les entreprises à garantir et à renforcer la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Médecine du travail

La loi sur la médecine du travail s'applique à tout emploi pour lequel l'employeur est soumis à la loi sur la sécurité et la santé au travail. En vertu de la loi sur le détachement de travailleurs, la loi 1838/2001 sur la médecine du travail s'applique aussi au travail effectué par les travailleurs détachés.

L'objectif de la médecine du travail est de garantir un environnement de travail sûr, de prévenir les maladies et les accidents liés à l'exercice d'une activité professionnelle et d'assurer la capacité opérationnelle et fonctionnelle des travailleurs.

L'employeur est tenu d'organiser, à ses frais, la médecine du travail. Il lui incombe également d'organiser la médecine *préventive* pour ses salariés. Si nécessaire, il peut aussi organiser des traitements médicaux et d'autres services de soins de santé.

Les centres de santé municipaux sont chargés de fournir les services de médecine du travail aux employeurs qui leur en font la demande. Les employeurs sont également habilités à organiser ces services eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un fournisseur privé.

La loi sur la médecine du travail et les décrets qui la complètent contiennent des dispositions concernant le contenu et la mise en œuvre de la médecine du travail, ainsi que sur la coopération entre l'employeur, ses salariés et le prestataire des services de médecine du travail en vue de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, de garantir que l'activité et l'environnement de travail ne comportent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, d'assurer le fonctionnement de la communauté de travail, et de protéger la santé et la capacité opérationnelle et fonctionnelle des salariés aux différentes périodes de leur carrière.

Il importe que le contrat de médecine du travail conclu entre l'employeur d'envoi et le fournisseur de services de médecine du travail ne reste pas lettre morte. L'employeur d'envoi doit aussi prendre des dispositions pratiques pour offrir la médecine du travail aux travailleurs détachés. Le médecin du travail doit devenir le partenaire de l'employeur d'envoi pour ce qui touche à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail.

Loi 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail

En finnois:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

En suédois:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

Traduction officielle de la loi en anglais:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738>

Loi 1383/2001 sur la médecine du travail

En finnois:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

En suédois:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383>

Traduction officielle de la loi en anglais:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20011383>

Une brochure du ministère des affaires sociales et de la santé 2010:2
«La sécurité et la santé au travail en Finlande»
<https://www.julkari.fi/handle/10024/112036>

Des informations sur les conditions de travail et les facteurs de risques se trouvent à la page suivante (en finnois):

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoolot>

Une liste des lois et des décrets finlandais en matière de sécurité et de santé au travail et de médecine du travail se trouve à la page suivante (en finnois):

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/saannokset-voimassaolevat>

(Malheureusement, cette liste n'est pas forcément complète et à jour. Elle porte aussi sur d'autres matières, comme la relation d'emploi et le temps de travail.)

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail:

<https://osha.europa.eu/en>

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

Les dispositions de la loi 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail qui garantissent la protection des salariées enceintes, ainsi que celles relatives au congé familial visées au chapitre 4, paragraphes 2, 8 et 9, de la loi 55/2001 sur les contrats de travail, s'appliquent aux travailleurs détachés. L'article 2, paragraphe 2, point 5, de la loi sur le détachement de travailleurs renvoie aux dispositions concernant le congé familial, tandis que le paragraphe 5 de ce même article fait référence à la loi sur la sécurité et la santé au travail.

Dispositions prévues par la loi sur les contrats de travail:

- le travail pendant les périodes couvertes par l'allocation parentale ou l'allocation de maternité (chapitre 4, article 2),
- l'obligation de rémunération (chapitre 4, article 8),
- le retour au travail (chapitre 4, article 9).

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

La loi 998/1993 sur les jeunes travailleurs s'applique aux travailleurs détachés. L'article 2, paragraphe 5, de la loi sur le détachement de travailleurs y fait référence.

Des dispositions spéciales en faveur des jeunes travailleurs, contenues dans la loi sur les jeunes travailleurs et dans le décret sur la protection des jeunes travailleurs, s'appliquent aux jeunes, c'est-à-dire aux *travailleurs de moins de 18 ans* employés dans le cadre d'un poste de fonctionnaire ou d'une relation de travail.

Les dispositions suivantes sont également d'application:

- la décision du ministère du travail concernant les travaux légers adaptés aux jeunes,

- le décret du ministère des affaires sociales et de la santé qui dresse une liste non exhaustive des travaux dangereux pour les jeunes travailleurs,
- les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail mentionnées dans la loi sur les jeunes travailleurs.

La législation générale du travail couvre également les relations de travail qui impliquent des jeunes, sauf dérogation dont ils font spécialement l'objet dans l'acte ou le décret spécial susmentionné. Les principaux actes législatifs qui régissent les relations de travail sont la loi sur les contrats de travail, la loi sur le temps de travail, la loi sur les congés annuels et les lois sur la sécurité au travail.

Outre les lois et les dispositions de niveau inférieur, les réglementations prévues par les conventions collectives de la branche ou du secteur d'activité compétent sont également applicables aux relations de travail des jeunes travailleurs.

Liens internet:

Loi 998/1993 sur les jeunes travailleurs en finnois, en suédois et en version anglaise officielle:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1993/19930998>

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1993/en19930998>

XIV. Égalité et non-discrimination [article 3, paragraphe 1, point g), de la directive]

Le cadre réglementaire applicable aux relations de travail en ce qui concerne la non-discrimination, l'égalité et l'interdiction de la discrimination repose sur trois lois: la loi 1325/2014 sur la non-discrimination, la loi 609/1986 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ci-après «loi sur l'égalité», et la loi 55/2001 sur les contrats de travail. L'article 2, paragraphe 5, de la loi sur le détachement de travailleurs renvoie explicitement à certaines dispositions de ces lois.

La **loi sur la non-discrimination** contient des dispositions concernant la non-discrimination et l'interdiction de la discrimination, tandis que les dispositions relatives à l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe et à la promotion de l'égalité sont fixées séparément dans la **loi sur l'égalité**.

La loi sur la non-discrimination et la loi sur l'égalité sont, par nature, des lois de portée générale s'appliquant à tous les domaines de la vie, à l'exception des pratiques religieuses, des relations entre membres d'une même famille ou des autres relations de la vie privée et des activités qui leur sont associées. L'exigence d'égalité de traitement est une obligation générale énoncée dans la **loi sur les contrats de travail** et qui complète l'interdiction de la discrimination.

Les dispositions suivantes de la loi sur les contrats de travail s'appliquent aux travailleurs détachés:

- article 1^{er}, paragraphe 9, concernant le représentant de l'employeur;

- article 2, paragraphes 1 et 2, concernant l'interdiction de la discrimination et l'égalité de traitement.

Les dispositions suivantes de la loi sur l'égalité s'appliquent aux travailleurs détachés:

1. article 6: obligation de promotion de l'égalité incombant à l'employeur,
2. article 7: interdiction de la discrimination,
3. article 8: discrimination dans la vie professionnelle,
4. article 8 *bis*: adoption de contre-mesures par l'employeur,
5. article 8 *quinquies*: harcèlement sur le lieu de travail,
6. article 9: procédure réputée non discriminatoire, et
7. article 9 *bis*: charge de la preuve.

Les dispositions suivantes de la loi sur la non-discrimination s'appliquent aux travailleurs détachés:

1. article 7, paragraphe 1: obligation de promotion de l'égalité incombant à l'employeur,
2. article 8: interdiction de la discrimination,
3. article 9: action positive,
4. article 10: discrimination directe,
5. article 12: justifications des différences de traitement au travail et dans l'emploi de personnel
6. article 13: discrimination indirecte,
7. article 14: harcèlement,
8. article 15: aménagement raisonnable pour assurer l'égalité des personnes handicapées
9. article 16: interdiction de représailles et
10. article 28: charge de la preuve.

Exigence d'égalité de traitement dans la loi 55/2001 sur les contrats de travail

L'exigence d'égalité de traitement est une obligation générale énoncée dans la loi sur les contrats de travail, qui complète l'interdiction de la discrimination. Elle impose à l'employeur de traiter de la même manière les travailleurs qui se trouvent dans la même position ou dans des situations similaires sans prêter attention aux différences qui les distinguent. L'exigence d'égalité de traitement doit être prise en considération lorsque les travailleurs bénéficient de prestations au titre de leur relation de travail et lorsque des obligations leur sont imposées. Elle fait obligation à l'employeur d'adopter des mesures et des solutions cohérentes dans ses relations avec ses salariés.

Les exceptions à l'exigence d'égalité de traitement ne sont autorisées que si elles sont motivées par de justes raisons liées aux obligations et à la position des travailleurs.

L'exigence de non-discrimination permet, par exemple, le recours à la rémunération au rendement lorsque cette rémunération n'est pas déterminée par des critères discriminatoires ou inéquitables.

L'exigence générale d'égalité de traitement est complétée par la responsabilité qui incombe à l'employeur de traiter ses salariés de la même manière, qu'ils soient employés en vertu d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, et qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein.

L'employeur qui enfreint l'exigence d'égalité de traitement peut être obligé d'indemniser le travailleur du préjudice subi.

Interdiction de la discrimination

La loi sur la non-discrimination et la loi sur l'égalité contiennent des dispositions sur les motifs de discrimination prohibés, la définition de la discrimination, les conséquences de la discrimination prohibée et le partage de la charge de la preuve lors du traitement officiel des cas de discrimination.

L'interdiction de la discrimination s'applique au recrutement de travailleurs. Elle s'applique également aux décisions prises dans des domaines tels que la répartition des tâches entre les travailleurs, la direction du perfectionnement professionnel, l'attribution d'avantages liés au travail et la cessation des contrats de travail. Une affaire est traitée comme une discrimination prohibée si l'employeur, lorsqu'il prend des décisions affectant ses salariés, réserve sciemment un traitement différent à un travailleur pour des motifs de discrimination prohibés sans avoir de raison valable pour le faire.

La loi sur la non-discrimination et la loi sur l'égalité interdisent la discrimination tant directe qu'indirecte. La discrimination est interdite, qu'elle repose sur un fait ou sur une supposition concernant la personne elle-même ou un autre individu.

La loi sur la non-discrimination interdit les motifs de discrimination suivants:

- l'âge,
- l'origine,
- la nationalité,
- la langue,
- la religion,
- les convictions,
- les opinions,
- l'activité politique,
- l'activité syndicale,
- les relations familiales,
- l'état de santé,
- le handicap,
- l'orientation sexuelle,
- d'autres caractéristiques personnelles.

La loi sur la non-discrimination interdit également le harcèlement, le refus d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées et les instructions ou les ordres tendant à discriminer. En outre, personne ne peut subir de traitement défavorable ni de conséquences dommageables pour avoir pris des mesures garantissant la non-discrimination ou participé à ces mesures.

Indemnisation prévue par la loi sur la non-discrimination en cas de discrimination prohibée

Le travailleur discriminé a le droit d'exiger que l'employeur l'indemnise. En vertu de l'article 7 de la loi sur le détachement de travailleurs, le travailleur détaché peut introduire sa demande d'indemnisation devant un tribunal de première instance.

Indemnisation prévue par la loi sur la non-discrimination:

- pas de plafonnement;
- l'indemnisation doit atteindre des proportions raisonnables par rapport à la gravité de l'infraction;
- pour l'appréciation de la gravité de l'infraction, il est tenu compte du type d'infraction, de son ampleur et de sa durée;
- le montant de l'indemnisation dépend de l'indemnisation prévue par d'autres lois pour la même infraction.

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

En vertu de la loi sur le détachement de travailleurs, certaines dispositions de la loi 609/1986 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ci-après la «loi sur l'égalité», s'appliquent au travail effectué par les travailleurs détachés.

La loi sur l'égalité vise à prévenir la discrimination fondée sur le sexe, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et, à cette fin, à améliorer le statut des femmes, en particulier dans la vie professionnelle.

Le Médiateur pour l'égalité rend des avis et formule des conseils sur les questions relevant de la loi sur l'égalité: <http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Les dispositions suivantes de la loi sur l'égalité s'appliquent aux travailleurs détachés:

11. article 6: obligation de promotion de l'égalité incombant à l'employeur,
12. article 7: interdiction de la discrimination,
13. article 8: discrimination dans la vie professionnelle,
14. article 8 *bis*: adoption de contre-mesures par l'employeur,
15. article 8 *quinquies*: harcèlement sur le lieu de travail,
16. article 9: procédure réputée non discriminatoire, et
17. article 9 *bis*: charge de la preuve.

En vertu de l'article 6, paragraphe 2, de la loi sur le détachement de travailleurs, l'article 10, paragraphes 1 à 3 et paragraphe 5, ainsi que l'article 11 de la loi sur l'égalité s'appliquent en ce qui concerne la responsabilité qui incombe à l'employeur, en vertu de l'article 8 de la loi sur l'égalité, de verser une indemnisation pour cause de discrimination. L'article 10, paragraphe 4, s'applique également, le cas échéant.

En vertu de l'article 7, paragraphe 2, de la loi sur le détachement de travailleurs, l'article 12, paragraphes 2 et 3, et l'article 13 de la loi sur l'égalité s'appliquent en ce qui concerne les demandes d'indemnisation et les autres compensations pour cause de discrimination visées à l'article 8 de la loi sur l'égalité.

Tout employeur est soumis à l'obligation générale de promouvoir l'égalité des sexes de façon délibérée et systématique. L'employeur doit favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes de la manière suivante:

1. en acceptant les candidatures tant des femmes que des hommes;
2. en favorisant le recrutement équitable entre les femmes et les hommes pour les diverses fonctions proposées et en garantissant l'égalité des possibilités de promotion;
3. en favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan des conditions d'emploi, et en particulier de la rémunération;
4. en instaurant des conditions de travail adaptées tant aux femmes qu'aux hommes et en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les deux sexes; et
5. en prévenant, dans la mesure du possible, le harcèlement sexuel.

La loi sur l'égalité définit et interdit la discrimination, tant directe qu'indirecte, fondée sur le sexe. La discrimination directe implique de traiter différemment les femmes et les hommes en fonction de leur sexe, c'est-à-dire pour la simple raison qu'ils sont des femmes ou des hommes. Le fait de traiter différemment les femmes en raison de leur grossesse ou de la naissance de leur enfant constitue également une discrimination directe. Une discrimination indirecte est réputée avoir lieu lorsque les travailleurs sont traités différemment sur la base d'une disposition, d'une justification ou d'une pratique qui semble neutre pour les deux sexes, mais qui a pour effet que les personnes concernées sont, dans les faits, susceptibles de se retrouver dans une position moins favorable à cause de leur sexe. La discrimination basée sur la parentalité ou les responsabilités familiales constitue une discrimination indirecte.

D'après le Médiateur pour l'égalité, les interdictions relatives à la discrimination doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'appliquent aussi à la discrimination à l'encontre des minorités sexuelles.

Aux termes de la loi sur l'égalité, la discrimination dans la vie professionnelle peut avoir lieu dans les situations suivantes:

1. le recrutement de travailleurs;
2. la sélection de travailleurs pour un poste ou une formation spécifique;
3. la détermination des conditions de travail, de la rémunération et des autres conditions d'emploi;
4. le non-respect de l'obligation d'éradiquer le harcèlement sexuel ou sexiste;
5. la dégradation des conditions de travail et d'emploi après que le travailleur a exercé les droits qui lui sont reconnus par la loi sur l'égalité;
6. le licenciement et le chômage technique.

En cas de recrutement ou de sélection d'une personne pour accomplir une tâche ou suivre une formation particulière, il n'y a pas discrimination si la décision de l'employeur a été prise pour une raison acceptable, sans rapport avec le sexe de la personne, ou si elle repose sur des motifs significatifs et acceptables liés à la nature de la fonction ou de la tâche. La loi sur l'égalité fait également référence à un «principe de justification» en ce qui concerne la discrimination indirecte. D'après ce principe, une mesure n'est pas réputée constituer une discrimination si elle vise à atteindre un objectif acceptable et si les méthodes utilisées ne sont appliquées que temporairement, et si elles sont appropriées et nécessaires à l'objectif poursuivi.

Discrimination fondée sur la grossesse

Le fait de traiter différemment des travailleurs en raison d'une grossesse ou de la naissance d'un enfant ou sur la base de la parentalité ou des responsabilités familiales est considéré comme une discrimination sexuelle. Lorsqu'il embauche ou sélectionne du personnel pour une formation, l'employeur ne peut discriminer un travailleur en raison d'une grossesse, de la naissance d'un enfant ou d'un congé familial. De même, les travailleurs ne peuvent être licenciés ou voir la durée ou la poursuite de leur relation de travail limitée pour ces raisons. Dans la pratique, ces dispositions revêtent une importance particulière pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Par exemple, la durée d'un contrat à durée déterminée ne peut être limitée de telle manière que le contrat prenne fin au début d'une période de congé de maternité alors que le contrat se serait normalement poursuivi.

Indemnisation en cas de discrimination

En vertu de la loi sur l'égalité, le travailleur discriminé dans la vie professionnelle en raison de son sexe a le droit d'exiger que l'employeur l'indemnise. En vertu de la loi sur le détachement de travailleurs, le travailleur détaché peut introduire sa demande d'indemnisation devant un tribunal de première instance finlandais.

Loi 1325/2014 sur la non-discrimination

En finnois:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

En suédois:

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

Traduction officielle de la loi en anglais:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>

Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (loi 609/1986)

En finnois:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

En suédois:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Traduction officielle de la loi en anglais:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf>

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières [article 3, paragraphe 10, de la directive]

La Finlande a fait usage de l'option offerte par l'article 3, paragraphe 10, premier tiret, qui permet d'imposer aux entreprises étrangères d'autres conditions de travail et d'emploi en plus du «noyau dur» de dispositions fixé à l'article 3, paragraphe 1. Les dispositions suivantes s'appliquent en vertu de cette option:

- les dispositions de la loi sur le temps de travail relatives au travail de nuit, au travail posté et aux conditions du travail dominical;
- les dispositions de la loi sur les contrats de travail relatives au droit du travailleur à une rémunération en cas d'empêchement, à la liberté d'association et au droit de réunion.

En outre, la loi sur la médecine du travail et les dispositions adoptées en exécution de cette loi s'appliquent également aux travailleurs détachés en vertu de cette option.

La Finlande a également fait usage de l'option offerte par l'article 3, paragraphe 10, deuxième tiret, qui permet d'étendre à d'autres activités que celles visées dans l'annexe les conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens de l'article 3, paragraphe 8. La Finlande a fait pleinement usage de cette option. Les conventions collectives d'application générale (c'est-à-dire contraignantes à l'égard de tous) s'appliquent indépendamment du secteur. L'article 2, paragraphe 3, et l'article 2 bis, paragraphe 2, de la loi 1146/1999 sur le détachement de travailleurs en disposent ainsi.

XVI. Exigences procédurales et administratives

Aux termes de la loi sur le détachement de travailleurs, l'employeur qui détache des travailleurs en Finlande doit respecter certaines exigences procédurales et administratives. Ces exigences sont les suivantes:

- exigence d'avoir un représentant et obligations de celui-ci;
- exigence de consigner les heures de travail et de tenir les registres des congés annuels et des salaires payés;
- autres obligations d'information qui incombent à l'employeur:
 - règles relatives à la responsabilité qui incombe à l'employeur de fournir au travailleur détaché les coordonnées de l'autorité de contrôle,
 - règles relatives à la responsabilité qui incombe à l'employeur de fournir des informations au destinataire des travaux (informations sur la sécurité sociale).

Exigences procédurales et administratives prévues par d'autres lois finlandaises que la loi sur le détachement de travailleurs

- La loi sur les obligations et la responsabilité des contractants lorsque des travaux sont sous-traités.
- Pour l'industrie de la construction: nouvelle loi finlandaise sur le matricule fiscal.
- Exigence d'un titre de séjour pour travailler en Finlande.
- Exigence d'une couverture sociale dans le pays d'origine (document A1).

Exigence d'avoir un représentant et obligations de celui-ci

Il importe que les autorités finlandaises puissent prendre contact avec les employeurs qui détachent du personnel en Finlande. En général, les responsables d'une entreprise d'envoi ne résident pas en Finlande. Les autorités finlandaises doivent donc pouvoir traiter avec une personne de contact de l'entreprise.

L'employeur d'envoi situé à l'étranger et qui ne possède pas d'établissement en Finlande doit avoir un représentant dans ce pays. Le rôle du représentant est de faire le lien entre l'employeur d'envoi et les autorités finlandaises.

Le représentant est autorisé à ester en justice au nom de l'employeur d'envoi et de recevoir en son nom les assignations et les autres documents émis par les autorités finlandaises. Le représentant doit également disposer de certaines informations et de certains documents pour pouvoir les communiquer aux autorités finlandaises.

Quand un représentant n'est-il pas nécessaire?

Si l'employeur d'envoi situé à l'étranger possède une succursale en Finlande (enregistrée en tant que telle au registre finlandais du commerce), il ne doit pas avoir de représentant en Finlande.

Si l'employeur ne dispose pas d'une succursale enregistrée en Finlande, mais possède un établissement dans le pays, il ne doit pas non plus avoir de représentant en Finlande. L'établissement peut, par exemple, consister en bureaux où les autorités finlandaises peuvent prendre contact avec une personne autorisée à agir au nom de l'employeur d'envoi.

Il existe encore une autre exception. L'employeur d'envoi situé à l'étranger et qui ne possède pas d'établissement en Finlande ne doit pas choisir de représentant en Finlande si le détachement du travailleur ne dure pas plus de 14 jours.

Au cas où plusieurs contrats consécutifs de détachement ont été conclus sans interruption ou entrecoupés seulement de brèves interruptions entre le travailleur détaché et l'employeur d'envoi, le détachement est réputé continu.

Quelles sont les obligations du représentant (ou de l'employeur d'envoi)?

Obligations découlant de l'article 4 ter de la loi sur le détachement de travailleurs

Le représentant dispose des informations suivantes par écrit au moment où le travailleur détaché commence à travailler en Finlande:

- les informations permettant d'identifier la société d'envoi et les informations relatives aux responsables de la société dans le pays dans lequel elle est située;
- des informations permettant d'identifier le travailleur détaché;
- les informations écrites visées au chapitre 2, article 4, de la loi finlandaise sur les contrats de travail concernant les conditions de travail applicables au contrat du travailleur détaché; et
- des informations indiquant à quel titre le travailleur détaché a le droit de travailler en Finlande (par exemple, citoyenneté de l'UE ou permis de travail).

Ces renseignements doivent être conservés pendant les deux années suivant la date de cessation de l'activité exécutée en Finlande par le travailleur détaché. En vertu de la loi sur le détachement de travailleurs, ces informations ne doivent pas nécessairement être conservées en Finlande.

Au cas où l'entreprise d'envoi n'est pas tenue de choisir un représentant en application de la loi sur le détachement de travailleurs, elle garde également en sa possession les informations

précitées pendant une période de deux ans après que le travailleur détaché a cessé de travailler en Finlande.

L'employeur d'envoi ou son représentant doit fournir les informations précitées aux inspections du travail finlandaises qui en font la demande.

Obligations découlant de l'article 5 de la loi sur le détachement de travailleurs

Exigences de consigner les heures de travail et de tenir les registres des congés annuels et des salaires payés.

Au cas où le détachement d'un travailleur dure plus de huit jours, le représentant doit avoir les documents suivants en sa possession en Finlande:

- registres des heures de travail effectuées par le travailleur détaché en Finlande et
- registres des salaires payés au travailleur détaché.

Au cas où l'entreprise d'envoi n'est pas tenue de choisir un représentant en application de la loi sur le détachement de travailleurs, elle doit détenir les informations précitées.

L'employeur d'envoi ou son représentant doit fournir les informations précitées aux inspections du travail finlandaises qui en font la demande.

Voir ci-dessous les informations sur l'obligation qui incombe à l'employeur de consigner les heures de travail et de tenir les registres des congés annuels et des salaires payés.

Obligations découlant de l'article 8 bis de la loi sur le détachement de travailleurs

Le représentant donne au délégué syndical élu par les membres du personnel concernés ou au délégué du personnel (visé au chapitre 13, article 3, de la loi finlandaise sur les contrats de travail) les informations (en application du chapitre 2, article 4, de ladite loi) sur les conditions de travail applicables au contrat de travail d'un travailleur détaché.

Les informations sont données si:

- le détachement du travailleur dure plus de huit jours et
- le travailleur détaché a donné son consentement à cet effet. Il suffit à cet égard que ce dernier indique clairement quelle est sa volonté.

Au cas où l'entreprise d'envoi n'est pas tenue de choisir un représentant en application de la loi sur le détachement de travailleurs, elle communique les informations précitées.

Obligations découlant de l'article 8 ter de la loi sur le détachement de travailleurs

En vertu de l'article 8 *ter*, le représentant donne à la société cliente (le contractant) les informations sur la sécurité sociale des travailleurs détachés (document A1) dans certaines situations. Pour de plus amples renseignements, voir l'article 8 *ter* de la loi sur le détachement de travailleurs.

Le représentant conserve également la preuve écrite que cette obligation a été respectée. Celle-ci est conservée aussi longtemps que la prestation de services transfrontaliers se poursuit en vertu du contrat de services.

Obligations découlant de l'article 8 quater de la loi sur le détachement de travailleurs

En vertu de l'article 8 *quater*, l'employeur fournit au travailleur détaché les coordonnées de l'autorité chargée de contrôler le respect de la loi sur le détachement de travailleurs. Le représentant peut fournir ces informations au travailleur détaché à la place de l'employeur.

Les informations doivent être communiquées avant que les travailleurs concernés commencent à travailler.

Pour de plus amples renseignements, voir l'article 8 *quater* de la loi sur le détachement de travailleurs.

Quand un représentant doit-il être désigné et pendant combien de temps son mandat est-il valide?

Le représentant doit être désigné au plus tard au début de l'activité du travailleur détaché. La validité de son mandat se poursuivra pendant une période minimale de 12 mois à dater de la cessation de l'activité du travailleur détaché en Finlande.

Qui peut être nommé représentant?

L'employeur d'envoi peut par exemple désigner comme représentant une société cliente finlandaise (un contractant), une entreprise finlandaise de comptabilité ou, si le détachement a lieu au sein du même groupe, l'entreprise ou l'établissement finlandais (une entreprise cliente, un contractant) que le groupe possède. Une personne physique peut également être choisie comme représentant d'un employeur d'envoi.

En vertu de la loi sur le détachement de travailleurs, le représentant doit être «en Finlande». Dans le projet de loi sur le détachement de travailleurs présenté par le gouvernement (HE 142/2005 vp), les termes «en Finlande» sont explicités.

D'après ce projet de loi, le représentant ne doit pas nécessairement être domicilié en Finlande. Le représentant peut être un ressortissant étranger seulement disponible en Finlande. Par «disponible en Finlande», il y a lieu d'entendre que les autorités finlandaises doivent être en mesure de contacter sans difficulté le représentant en Finlande en utilisant son adresse postale dans ce pays ou en s'adressant à lui en personne. (Par exemple, un huissier finlandais doit pouvoir rencontrer le représentant en personne.)

Un travailleur détaché peut être désigné comme représentant, mais l'employeur qui le détache est tenu de respecter les exigences suivantes:

- le représentant est pleinement habilité à agir au nom de l'employeur d'envoi. Il a le droit de recevoir, de détenir et de communiquer certaines informations et certains documents prévus par la loi sur le détachement des travailleurs;
- le mandat du représentant est valide pendant une période minimale de 12 mois à compter de la date à laquelle le travailleur détaché cesse de travailler en Finlande;
- le représentant est disponible en Finlande pendant toute cette période.

Le représentant est-il responsable des obligations propres à l'employeur d'envoi vis-à-vis du travailleur détaché?

Non. Le représentant n'est pas responsable des obligations propres à l'employeur d'envoi vis-à-vis du travailleur détaché. Les obligations du représentant ne portent que sur la communication entre l'employeur d'envoi et les autorités finlandaises.

Quel est le rôle de la société cliente (du contractant)?

Le destinataire des services (une société cliente, un contractant) doit, sur la base des contrats signés avec l'entreprise d'envoi ou par tout autre moyen à sa disposition, veiller à ce que cette entreprise désigne un représentant.

Avant que le travailleur détaché ne commence à travailler en Finlande, l'entreprise d'envoi doit communiquer au destinataire des travaux (une société cliente, un contractant) l'identité de la personne détenant les informations visées à l'article 4 *ter* de la loi sur le détachement de travailleurs pendant le détachement du travailleur concerné.

Le destinataire des travaux (une société cliente, un contractant) fournit par écrit à l'entreprise d'envoi les coordonnées de l'autorité chargée de contrôler le respect de la loi sur le détachement de travailleurs et de fournir des conseils. Les informations fournies par écrit doivent être vérifiables pendant toute la durée des travaux décrits dans le contrat.

Exigence de consigner les heures de travail et de tenir les registres des congés annuels et des salaires payés

Obligations découlant de l'article 5 de la loi sur le détachement de travailleurs

En vertu de l'article 5 de la loi sur le détachement de travailleurs, l'employeur d'envoi doit se conformer aux articles 36, 37 et 37 *bis* de la loi finlandaise sur le temps de travail en ce qui concerne la consignation des heures de travail et à l'article 29 de la loi finlandaise sur les congés annuels en ce qui concerne les registres des congés annuels.

L'employeur d'envoi est également tenu de respecter les dispositions prévues aux articles 34 et 35 de la loi finlandaise sur le temps de travail ou d'autres procédures garantissant aux travailleurs un niveau de protection identique.

Loi sur le temps de travail

Article 34 – Système d'ajustement du temps de travail

Article 35 – Horaire de travail

Article 36 – Dérogation à l'obligation d'établir un horaire de travail

Article 37 – Consignation des heures de travail

Article 37 *bis* – Journal de bord personnel du conducteur d'un véhicule à moteur

Loi sur les congés annuels

Article 29 – Registres des congés annuels

Au cas où le détachement d'un travailleur dure plus de huit jours, le représentant doit avoir les documents suivants en sa possession en Finlande:

- registres des heures de travail effectuées par le travailleur détaché en Finlande et
- registres des salaires payés au travailleur détaché.

Au cas où l'entreprise d'envoi n'est pas tenue de choisir un représentant en application de la loi sur le détachement de travailleurs, elle doit détenir les informations précitées.

En vertu de la loi sur le détachement de travailleurs, ces informations doivent se trouver en Finlande.

L'employeur d'envoi ou son représentant doit fournir les informations précitées aux inspections du travail finlandaises qui en font la demande.

Autres obligations d'information qui incombent à l'employeur

Règles concernant l'obligation de fournir les coordonnées de l'autorité de contrôle

L'employeur fournit au travailleur détaché les coordonnées de l'autorité chargée de contrôler le respect de la loi. Les informations doivent être communiquées avant que les travailleurs concernés ne commencent à travailler. Les informations peuvent également être fournies par le représentant choisi par l'employeur.

Le destinataire des travaux doit fournir à l'entreprise détachant le travailleur les coordonnées de l'autorité chargée de contrôler le respect de la loi et de fournir des conseils par écrit. Les informations fournies par écrit doivent être vérifiables pendant toute la durée des travaux décrits dans le contrat.

Ces règles ne s'appliquent qu'à la sous-traitance et au travail intérimaire. Elles ne s'appliquent pas si la rémunération de la sous-traitance est estimée à moins de 9 000 EUR (hors TVA) ou si la durée totale du travail du ou des travailleurs intérimaires ne dépasse pas les 10 jours ouvrables. Pour le calcul de ces limites, le travail est réputé s'être poursuivi sans interruption si les travaux effectués pour leur destinataire ou les résultats de ces travaux reposent sur plusieurs contrats successifs qui se sont poursuivis sans interruption ou moyennant de brèves interruptions seulement.

Le destinataire des travaux n'est pas tenu de fournir ces informations si la relation contractuelle qu'il entretient avec l'employeur peut être considérée comme bien établie au regard de ses relations contractuelles précédentes.

Règles relatives à la responsabilité qui incombe à l'employeur de fournir des informations au destinataire des travaux (informations sur la sécurité sociale)

L'employeur ou le représentant fournit au destinataire des travaux une attestation indiquant de quelle manière la sécurité sociale des travailleurs détachés sera déterminée après le début des travaux décrits dans le contrat. L'attestation doit être fournie avant que les travailleurs

concernés ne commencent à travailler. L'attestation écrite prouvant que l'obligation a été respectée est conservée pendant la durée du travail décrit dans le contrat.

Ces règles ne s'appliquent qu'à la sous-traitance et au travail intérimaire. Elles ne s'appliquent pas si la rémunération de la sous-traitance est estimée à moins de 9 000 EUR (hors TVA) ou si la durée totale du travail du ou des travailleurs intérimaires ne dépasse pas 10 jours ouvrables. Pour le calcul de ces limites, le travail est réputé s'être poursuivi sans interruption si les travaux effectués pour leur destinataire ou les résultats de ces travaux reposent sur plusieurs contrats successifs qui se sont poursuivis sans interruption ou moyennant de brèves interruptions seulement.

Sanctions pénales prévues à l'article 9 bis de la loi sur le détachement de travailleurs

Sanctions pénales à l'encontre du représentant

Comme le représentant joue un rôle très important en faisant le lien entre l'employeur d'envoi et les autorités finlandaises, le non-respect de certaines obligations du représentant est passible de sanctions pénales.

Si le représentant enfreint intentionnellement ou par négligence les dispositions sur la détention des informations et des rapports à l'article 4 *ter* de la loi sur le détachement de travailleurs, il est mis à l'amende pour violation de ladite loi.

Si le représentant manque intentionnellement ou par négligence de fournir au délégué du personnel les informations visées à l'article 8 *bis*, il est mis à l'amende pour violation de la loi sur le détachement de travailleurs.

Si le représentant enfreint intentionnellement ou par négligence les dispositions sur l'obligation de fournir au destinataire des travaux (contractant) les informations visées à l'article 8 *ter* (informations sur la sécurité sociale), il est mis à l'amende pour violation de la loi sur le détachement de travailleurs.

Sanctions pénales à l'encontre de l'employeur d'envoi

Il incombe à l'employeur d'envoi d'observer les dispositions de la loi sur le détachement de travailleurs et la législation finlandaise du travail évoquée dans ladite loi. Le non-respect de certaines de ces dispositions est passible de sanctions pénales conformément à la loi sur le détachement de travailleurs, à la législation finlandaise du travail évoquée dans ladite loi ou au code pénal (loi 39/1889).

Les informations suivantes concernent uniquement les sanctions pénales prévues à l'article 9 *bis* de la loi sur le détachement de travailleurs:

Si l'entreprise d'envoi n'est pas tenue de sélectionner un représentant, elle assume l'ensemble des obligations liées à la communication entre elle, les autorités finlandaises et les délégués du personnel.

Si l'employeur d'envoi ou un agent de l'entreprise enfreint intentionnellement ou par négligence les dispositions de l'article 4 *ter* de la loi sur le détachement de travailleurs

concernant la détention des informations et des rapports ou l'obligation d'informer l'entreprise cliente, l'entreprise d'envoi ou l'agent est mis à l'amende pour violation de ladite loi.

Si l'employeur d'envoi ou l'agent de l'entreprise manque intentionnellement ou par négligence de fournir au délégué du personnel les informations visées à l'article 8 *bis*, l'entreprise d'envoi ou l'agent est mis à l'amende pour violation de la loi sur le détachement de travailleurs.

Si l'employeur d'envoi ou l'agent de l'entreprise enfreint intentionnellement ou par négligence les dispositions sur l'obligation de fournir au destinataire des travaux (contractant) les informations visées à l'article 8 *ter* (informations sur la sécurité sociale), l'entreprise d'envoi ou l'agent est mis à l'amende pour violation de la loi sur le détachement de travailleurs.

Si l'employeur d'envoi ou l'agent de l'entreprise enfreint intentionnellement ou par négligence les dispositions sur l'obligation de fournir les informations visées à l'article 8 *quater* (obligation de communiquer au travailleur détaché les coordonnées de l'autorité chargée de contrôler le respect de la loi), l'entreprise d'envoi ou l'agent est mis à l'amende pour violation de la loi sur le détachement de travailleurs.

Sanctions pénales prévues par la loi sur le temps de travail

En vertu des dispositions pénales de la loi sur le temps de travail, l'employeur ou son représentant qui enfreint délibérément ou par négligence la loi sur le temps de travail ou les règles adoptées en exécution de celle-ci, autres que celles concernant l'obligation de payer, la convention, la forme des actes juridiques, le registre du temps de travail ou l'affichage, est mis à l'amende pour *violation de la réglementation sur le temps de travail*.

Le conducteur d'un véhicule à moteur qui néglige de compléter comme il se doit son journal de bord ou de conserver celui-ci dans le véhicule pendant la conduite est également condamnable pour violation de la réglementation sur le temps de travail.

Le partage de la responsabilité entre un employeur et ses représentants est déterminé conformément au chapitre 47, article 7, du code pénal.

Sanctions pénales prévues par la loi sur les congés annuels

En vertu des dispositions pénales de la loi sur les congés annuels, l'employeur ou son représentant qui, délibérément ou par négligence

- manque d'accorder à un travailleur ses congés annuels ou le maintient au travail pendant la période de congés annuels qu'il a fixée;
 - manque de fournir sans délai l'attestation de pécule de vacances demandée par le travailleur; ou
 - manque à son obligation concernant la mise à disposition de la loi et des conventions,
- est mis à l'amende pour *violation des règles relatives aux congés annuels*.

Le partage de la responsabilité entre l'employeur et son représentant est déterminé conformément au code pénal. En vertu du chapitre 47, article 7, du code pénal, quiconque manque à ses obligations est sanctionné. Il est dûment tenu compte de la position de la personne concernée, de la nature et de la portée de ses obligations et de ses pouvoirs et du rôle qu'elle a joué dans la survenance et le maintien de la situation illégale.

Les dispositions sanctionnant les manquements ou les infractions aux règles relatives aux *registres des congés annuels* et les infractions aux règles relatives aux congés annuels commises malgré une demande, une injonction ou une interdiction des autorités responsables de la sécurité et de la santé au travail figurent au chapitre 47, article 2, du code pénal (amende ou peine maximale de prison de 6 mois).

Sanctions pénales frappant les entreprises clientes (contractants)

Le destinataire des travaux (entreprise cliente, contractant) ou son agent qui, intentionnellement ou par négligence, manque à son obligation de veiller à ce que l'entreprise d'envoi choisisse un représentant est reconnu coupable d'une violation de la loi sur le détachement de travailleurs. L'agent de l'entreprise cliente n'est toutefois reconnu coupable d'une violation de la loi sur le détachement de travailleurs qu'en considération des instructions et procédures fournies sur le lieu de travail.

Le destinataire des travaux (entreprise cliente, contractant) ou son agent qui, intentionnellement ou par négligence, manque à son obligation de fournir les informations visées à l'article 8 *quater* est reconnu coupable d'une violation de la loi sur le détachement de travailleurs. L'agent de l'entreprise cliente n'est toutefois reconnu coupable d'une violation de la loi sur le détachement de travailleurs qu'en considération des instructions et procédures fournies sur le lieu de travail.

Exigences procédurales et administratives prévues par d'autres lois finlandaises que la loi sur le détachement de travailleurs

Il se peut que d'autres lois finlandaises que celles relevant de la législation du travail contiennent des obligations ou exigences procédurales ou administratives s'appliquant aux employeurs d'envoi ou à leurs représentants. Les autorités des différents services administratifs finlandais peuvent fournir des informations sur les éventuelles obligations ou exigences procédurales ou administratives.

Voici quelques exemples d'autres lois finlandaises:

La ***loi 1233/2006 sur les obligations et la responsabilité des contractants en cas de sous-traitance*** ne fait pas partie de la législation finlandaise applicable conformément à la directive sur le détachement des travailleurs, mais tous les employeurs d'envoi devraient néanmoins en prendre connaissance.

Cette loi impose certaines obligations aux entreprises clientes (contractants) finlandaises et étrangères qui ont recours à des travailleurs intérimaires ou à des travailleurs employés dans le cadre d'une sous-traitance. La loi s'applique lorsque le travail est effectué en Finlande.

Elle s'applique aussi aux entreprises clientes (contractants) qui sont destinataires des services précités fournis par des employeurs d'envoi. Elle s'applique également aux employeurs d'envoi s'ils font office d'entreprises clientes (contractants) en Finlande.

Les obligations du contractant consistent à vérifier, avant de signer un contrat, si la société prestataire de services est fiable et si elle a bien l'intention de se conformer à certains textes de loi. Dans la pratique, il incombe au contractant de demander à l'autre partie de lui fournir certaines informations et certains documents prévus par la loi.

L'autre partie est tenue de fournir ces informations et documents au contractant. Les informations et les documents ont trait à la fiscalité et aux assurances-pension. Un extrait du registre de commerce doit également être fourni ainsi que les informations relatives à la convention collective finlandaise applicable. Si l'entreprise cliente (le contractant) exerce des activités de construction, elle doit demander à l'autre partie de lui fournir également une attestation sur l'assurance accident légale.

Lors de la conclusion du contrat, le contractant demande à l'autre partie de lui fournir les attestations indiquant de quelle manière sera déterminée la sécurité sociale des travailleurs détachés après le début des travaux décrits dans le contrat, et ce avant que les travailleurs en question ne commencent à travailler. Si l'entreprise cliente (le contractant) exerce des activités de construction, le contractant doit veiller à ce que tous les travailleurs détachés soient munis d'attestations valides indiquant de quelle manière leur sécurité sociale est déterminée, avant qu'ils ne commencent à travailler.

Les agences publiques d'administration régionale/divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspections du travail) veillent à l'application de la loi sur les obligations et les responsabilités des contractants lorsque des travaux sont sous-traités.

Si l'entreprise cliente (le contractant) n'a pas respecté la loi, une amende pour négligence (de 2 000 à 20 000 EUR) ou une amende pour négligence aggravée (de 20 000 à 65 000 EUR) lui est infligée.

Loi en finnois:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233>

Loi en suédois:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20061233>

Traduction officielle de la loi en anglais:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/kaannokset/2006/en20061233.pdf>

Pour de plus amples renseignements sur les obligations et les responsabilités des contractants:

http://www.tem.fi/files/25971/TEM_Contractors_Obligations_and_Liability_ENG_web.pdf

<https://www.tilaajavastuu.fi/tilaajavastuulaki-lyhyesti>

Pour l'industrie de la construction: nouvelle loi finlandaise sur le matricule fiscal:

D'après la nouvelle législation fiscale finlandaise, les travailleurs détachés qui travaillent dans le secteur de la construction en Finlande doivent avoir un matricule fiscal.

http://www.vero.fi/en-US/Individuals/Individual_Tax_Numbers

Exigence d'un titre de séjour pour travailler en Finlande

Si vous avez l'intention de travailler en Finlande, vous aurez en général besoin d'un permis de séjour basé sur l'emploi, délivré par l'État finlandais. Si vous êtes citoyen de l'UE, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège ou de la Suisse, vous n'avez pas besoin de permis de séjour en Finlande.

Pour de plus amples renseignements:

Office finlandais de l'immigration

http://www.migri.fi/working_in_finland/an_employee_and_work

http://www.migri.fi/download/16424_oleskelulupa_eng.pdf?441365d43676d288

Sécurité sociale des travailleurs détachés originaires de l'UE, des pays de l'EEE et des pays concernés par une convention de sécurité sociale

Le travailleur détaché d'un pays de l'UE ou de l'EEE, de Suisse, des États-Unis, d'Israël, du Chili, du Canada, du Québec ou d'Australie en Finlande peut être couvert par l'assurance du pays d'envoi, ce qui implique que les cotisations sociales ne sont payées que dans ce pays. Dans ce cas, l'attestation du travailleur détaché relative à l'application de la législation du pays d'envoi (par exemple, l'attestation A1 dans l'UE) doit être présentée.

Centre finlandais des retraites

<http://www.etk.fi/en/service/home/770>

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

Les conflits entre un employeur d'envoi et un travailleur détaché sont en général dû au fait que l'employeur d'envoi ne respecte pas les conditions de travail et d'emploi régies par la loi finlandaise sur le détachement de travailleurs. Bien sûr, d'autres conflits peuvent surgir.

Que faire si l'employeur d'envoi et le travailleur détaché ne s'accordent pas sur le non-respect, par l'employeur d'envoi, des conditions de travail et d'emploi du travailleur détaché?

Premièrement, avant d'intenter une action en justice, il est conseillé de négocier pour résoudre le problème.

Le travailleur détaché peut solliciter l'aide d'un syndicat finlandais du secteur ou de l'industrie concernée s'il est affilié à un syndicat finlandais. Même si ce n'est pas le cas, il est toujours utile de contacter le syndicat.

Il est également judicieux de contacter les agences publiques d'administration régionale/ divisions de la sécurité et de la santé au travail (inspections du travail). Les inspecteurs du travail des agences peuvent fournir des conseils en toute impartialité à l'employeur d'envoi et au travailleur détaché. Ils peuvent enquêter sur le dossier et donner leur avis.

Si le travail en Finlande a pris fin et que le travailleur détaché a déjà quitté le pays, il est recommandé au travailleur détaché de contacter les autorités (inspection du travail) de son pays d'origine. L'employeur d'envoi peut également contacter les autorités (inspection du travail) de son pays d'origine. Les autorités (inspections du travail) des États membres de l'Union européenne sont en mesure de coopérer par-delà les frontières lorsqu'elles enquêtent sur des affaires liées à des travailleurs détachés.

Si le conflit a trait au fait que l'employeur d'envoi n'a pas respecté pas les dispositions de la loi 609/1986 sur l'égalité entre les femmes et les hommes visée dans la loi sur le détachement de travailleurs, le travailleur détaché peut consulter le Médiateur pour l'égalité.

<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Si l'employeur d'envoi et le travailleur détaché n'arrivent pas à régler le conflit, une action en justice est possible. Elle peut être intentée devant un tribunal de première instance en Finlande. Il est également possible d'intenter un procès dans un autre pays, notamment le pays d'origine du travailleur détaché.

L'employeur d'envoi et le travailleur détaché peuvent consulter un avocat finlandais.

<http://www.asianajajaliitto.fi/en>

http://www.asianajajaliitto.fi/en/legal_services/find_a_lawyer

Le travailleur détaché peut également consulter un service public d'aide juridique.

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

Le fait, pour l'employeur d'envoi, de ne pas respecter les conditions de travail et d'emploi peut être constitutif d'un crime en Finlande. Dans le pire des cas, il peut même être question de traite d'êtres humains (travail forcé). La police finlandaise enquête sur les délits et les tribunaux de première instance sont compétents pour sanctionner les crimes. Le travailleur détaché ou toute autre personne a le droit de dénoncer un crime ou délit présumé à la police finlandaise. La police est tenue de recevoir la plainte. Celle-ci peut être déposée auprès du commissariat de police le plus proche ou transmise par téléphone, par télécopie, par formulaire en ligne ou par communication à une patrouille de police. Formulaire en ligne:

http://www.poliisi.fi/crimes/reporting_an_offence_online

Informations sur la traite des êtres humains (travail forcé) et le système d'assistance aux victimes http://www.humantrafficking.fi/in_english

<http://www.humantrafficking.fi/help/english>

XVIII. Informations sur les recours en justice

Les actions en justice au titre de la loi finlandaise sur le détachement de travailleurs peuvent être intentées en Finlande. Il est également possible d'intenter des actions en justice dans un autre pays, notamment le pays d'origine du travailleur détaché.

S'il s'agit d'une demande de paiement, d'un dédommagement ou d'une indemnisation pour discrimination dans la vie professionnelle commise par l'employeur d'envoi en raison du sexe, les procédures légales en Finlande sont de nature civile.

Si l'acte ou la négligence de l'employeur d'envoi constitue un crime en Finlande, les procédures légales en Finlande sont de nature pénale.

Les délais dans lesquels les réclamations de salaires impayés ou de dédommagement doivent être soumises sont régis par le droit finlandais du travail.

En règle générale, toute partie à une procédure judiciaire doit être assistée par un professionnel — la partie civile pour l'introduction d'un recours et la partie défenderesse pour sa représentation par un avocat.

L'employeur d'envoi et le travailleur détaché peuvent s'adresser à un avocat finlandais.

<http://www.asianajaliitto.fi/en>

http://www.asianajaliitto.fi/en/legal_services/find_a_lawyer

Le travailleur détaché peut également s'adresser à un service public d'aide juridique.

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index.html>

<http://www.oikeus.fi/oikeusapu/en/index/yhteystiedot.html> (adresses de contact relatives aux services publics d'aide juridique)

En outre, les avocats des syndicats finlandais peuvent assister les travailleurs détachés en justice, en particulier si ces derniers sont membres desdits syndicats.

Des informations sur les possibilités de recours en justice, les procédures judiciaires et l'assistance professionnelle en Finlande peuvent être obtenues auprès du ministère de la justice.

<http://www.oikeusministerio.fi/en/index.html>