

## **Le projet de directive Bolkestein sur les services et les normes sociales applicables aux travailleurs salariés détachés**

*[les nombreux autres aspects touchés par le projet de directive ne sont pas traités ici, cf. sources plus loin]*

### **1) Le projet de directive ne change pas les règles formelles qui s'appliquent actuellement en matière de droit du travail et de protection sociale aux salariés détachés dans le cadre d'une prestation (transfrontalière) de service au sein de l'espace économique européen (28 Etats)<sup>1</sup>**

Dit rapidement, la directive ne donne pas le droit d'envoyer en France un salarié avec le salaire minimum polonais. Si l'article 16 de la directive prévoit bien de généraliser la règle du pays d'origine (règle selon laquelle seules les règles du pays d'origine sont applicables), elle prévoit dans un article 17 des dérogations dont justement la directive 96/71/CE (droit du travail) et le règlement 1408/71 de coordination des régimes de sécurité sociale (qui porte aussi sur les règles en matière de protection sociale des travailleurs détachés, notamment pour ce qui concerne les obligations d'affiliation et de paiement de cotisations, et donc les droits ouverts aux salariés). Donc, formellement, rien ne changerait avec ce projet de directive du point de vue des règles sociales.

### **2) Toutefois, le recours aux salariés détachés est déjà en pratique un moyen de contourner les règles sociales et de faire pression – d'abord au détriment des salariés concernés - sur les normes en matière de condition de travail et de protection sociale dans le pays où s'exerce l'activité.**

3 raisons se cumulent.

**a.** La grande difficulté de contrôler le respect des règles sociales en faveur des salariés détachés et donc la grande facilité pour les entreprises de les contourner. Ainsi, alors que le code du travail oblige à déclarer tout détachement (petite formalité d'une page à remplir), l'administration reconnaît que seule une petite minorité des détachements est déclarée. Ce n'était pas bien grave tant que les détachements étaient relativement exceptionnels, quelques milliers par an, mais depuis 4 ou 5 ans et donc déjà avant l'élargissement de l'UE, il y a explosion (des rapports de l'administration évoquent des augmentations de 40 % par an !) et pas seulement des emplois faiblement qualifiés.

**b.** Mais, même en cas de respect des obligations par les entreprises, les droits sociaux de travailleurs détachés sont proches mais pas égaux à ceux des travailleurs locaux. Le risque de favoriser la régression sociale vient en fait surtout des possibilités pour les entreprises d'« évasion sociale » puisque le règlement 1408/71 permet le paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine, et donc des manques à gagner considérables pour les systèmes de protection sociale les plus développés et/ou plutôt financés par les cotisations et non l'impôt (typiquement, la France)<sup>2</sup>.

**c.** Surtout, c'est la position de subordination accrue du salarié migrant détaché vis-à-vis de l'employeur qui ouvre la porte au dumping social. En raison du pouvoir absolu conféré à l'employeur au regard du droit au séjour du salarié détaché, ce dernier est placé sous la menace de ce dernier et dans une position de plus fort assujettissement, de moindre capacité de résistance aux exigences de l'employeur. Il se trouve dans une plus grande faiblesse que les salariés disposant d'un droit inconditionnel au maintien sur le territoire (ainsi que d'un droit à changer d'employeur). En règle générale, un étranger est dans une plus grande vulnérabilité vis-à-vis de l'employeur quand son droit à être là (se maintenir sur le territoire) est conditionné à l'emploi, au contrat de travail ou à la relation avec l'employeur.

---

<sup>1</sup> Les salariés détachés par une entreprise implantée dans l'EEE peuvent être ressortissant d'un pays de l'EEE ou non.

<sup>2</sup> Dit autrement, cette possibilité de payer les cotisations sociales dans le pays d'origine est une facilité qui porte peu à conséquence tant que les taux de cotisations (et CSG) sont comparables,.

**3) Le projet de directive aggrave les risques de dumping social permis par l'envoi de travailleurs détachés en rendant encore plus illusoire les possibilités de contrôle des normes sociales et donc encore plus facile leur contournement par les entreprises (cf. point 2 a. ci dessus).**

L'article 24 du projet allège les contraintes des entreprises en matière de détachement de travailleurs et limite les possibilités de contrôle : l'Etat d'accueil ne pourra plus imposer certaines obligations comme celles de faire une déclaration, d'obtenir une autorisation, d'être enregistré, de disposer d'une représentation sur le territoire ou de tenir et de conserver des documents sociaux sur son territoire. C'est l'Etat d'origine qui est supposé chargé du contrôle de certaines informations minimales. Pour la Commission, il s'agit « *d'éliminer la paperasserie* », de « *limiter le nombre de documents* » et d'offrir « *un système plus cohérent et plus convivial* » avec des « *formalités administratives simplifiées* » pour les entreprises. Elle doit « *pouvoir, facilement et sans paperasserie superflue, détacher leurs travailleurs* ». Il s'agit de supprimer les « *règles tatillonnes* » et « *les formalités administratives à remplir avant que les entreprises puissent détacher des travailleurs* »<sup>3</sup>.

Intention à première vue louable mais qui concrètement signifierait la suppression de l'obligation de déclaration des détachements (prévue par le code du travail), seul moyen effectif aujourd'hui – malgré ses limites (cf. 2.a) – pour l'administration de contrôler le respect des règles sociales. Le risque est donc de rendre encore plus incontrôlable le respect de ces règles pour les salariés détachés dans l'actuel espace économique européen à 28 (champ territorial d'application de la directive 96/71 et du règlement 1408/71).

**En résumé** Contrairement à ce qui a pu être dit un peu rapidement, le Polonais détaché en France dans le cadre d'une prestation de service aura formellement toujours droit à être payé au SMIC français, comme c'est le cas aujourd'hui (la règle du pays d'origine ne s'appliquera pas). Mais en pratique, la directive conduirait à priver le peu dont dispose l'administration pour contrôler cette règle sociale et donc favoriserait en pratique le recours à des Polonais détachés avec des conditions de salaire et de travail dégradées et contraires au droit du travail.

## **Sources**

### **Pour aller plus loin sur la question des travailleurs détachés**

Antoine Math et Alexis Spire, *Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés*, **Document de travail IRES** n°04.06, juin 2004 (<http://www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travail/docam0406.pdf>). Un texte résumé (*Des travailleurs jetables. Les enjeux des négociations autour du mode 4 de l'AGCS*) est paru dans **Plein Droit** La revue du gisti, n°61 (<http://www.gisti.org/doc/plein-droit/61/index.html>) et dans le **Grain de Sable** n° 475 du 30 juin 2004 (<http://www.france.attac.org/a2864>).

### **Pour aller plus loin sur la directive Bolkestein**

Voir le dossier sur <http://hussonet.free.fr/autreuro.htm>, en particulier l'analyse très complète de Thomas Fritz, *Transforming Europe into a Special Economic Zone – The EU's Services Directive*, Berlin Working Group on Environment and Development, BLUE 21, July 2004 (ce texte se trouve sur divers sites dont Blue 21 <http://www.blue21.de/Fritz-vs-Bolkestein-EN.pdf>, Attac Allemagne <http://www.attac.de/gats/hintergrund/Fritz-vs-Bolkestein-EN.pdf> et celui de Michel Husson <http://guesde.free.fr/bolfritz.pdf>)

---

<sup>3</sup> Les citations sont extraites des explications données par la Commission européenne : « Services : la Commission propose une directive visant à réduire la paperasserie qui étouffe la compétitivité », communiqué de presse, IP/04/37, 13 janvier 2004, 5 pages ; « Proposition de directive sur les services de la Commission européenne: questions fréquemment posées », MEMO/04/3, 13 janvier 2004, 19 pages.