



Chantier à Bruxelles. Le BTP employait en 2013 44 % de l'ensemble des travailleurs détachés.

Vincent Hermans / Reuters

L'Europe minée par le dumping social

DROITS DES TRAVAILLEURS Le détachement de quelque 1,3 million de salariés donne lieu à quantité d'abus. La directive adoptée l'an dernier par l'Union pour corriger le tir reste très insuffisante.

Le 10 mars dernier, à Cherbourg, s'est ouvert le procès de Bouygues Travaux Publics et d'autres entreprises pour l'embauche de travailleurs non déclarés sur l'immense

chantier de l'EPR de Flamanville. Le dossier est lourd. Il concerne 460 employés issus de pays de l'Est, principalement de Pologne et de Roumanie. Des filiales de Bouygues avaient confié la tâche d'embaucher des salariés à deux entreprises, Atlanco et Elco, dans le cadre de la procédure dite « de détachement des travailleurs ». La première de ces sociétés avait son siège à Chypre et la seconde en Roumanie. Elles ont organisé le voyage de centaines de salariés. Une fois arrivés à Flamanville, ils étaient logés dans des conditions très précaires et leurs contrats de travail, lorsqu'ils existaient, étaient entachés de nombreuses irrégularités.

Ce mégaprojet est avant tout celui du détachement des travailleurs : un système aux multiples failles qui accroît le dumping social en Europe. De nombreuses voix s'élèvent, notamment syndicales, pour que l'Union européenne réforme en profondeur les règles en matière de détachement. Le hic, c'est qu'elles l'ont déjà été en 2014 : à l'issue d'intenses tractations, une directive dite « d'exécution » de la directive sur le détachement – qui date de 1996 – a été adoptée. Mais elle ne va pas suffisamment loin.

Un système à deux jambes

Selon la directive de 1996, lorsqu'une entreprise obtient un contrat dans un autre pays de l'Union européenne, elle peut y envoyer des travailleurs pour une durée limitée à deux ans maximum. Cette directive crée un système à deux jambes. D'un côté, les travailleurs sont payés au salaire du pays d'accueil et c'est le

ainsi, c'est dans le pays d'origine que les cotisations sociales salariales et patronales sont acquittées.

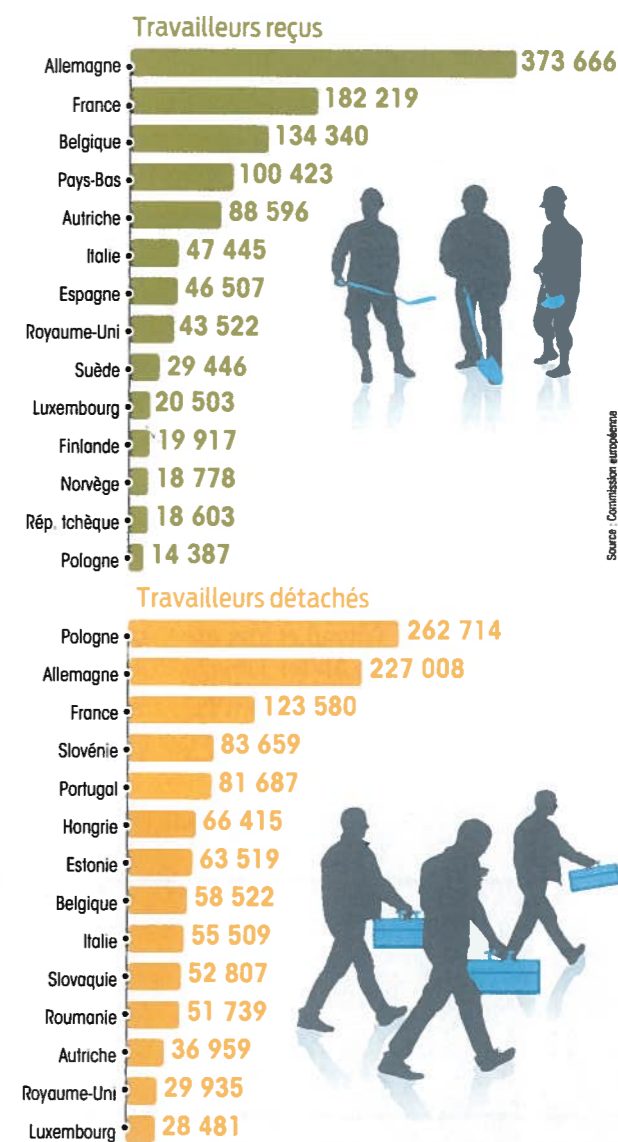
Cette pratique du détachement n'a en fait réellement décollé que dans les années 2000, avec les vagues d'élargissement de l'Union européenne. « Lorsque les Etats de l'est de l'Europe ont adhéré à l'Union européenne, ils n'ont pas bénéficié, pendant les premières années, de la liberté de circulation des travailleurs », explique Marianne Dony, professeure à l'Institut d'études européennes de l'Université libre de Bruxelles (ULB). En revanche, le détachement était autorisé. Il a été utilisé pour contourner cette absence de liberté. » Aujourd'hui, les travailleurs polonais ou bulgares ont le droit de venir travailler en France ou en Allemagne. Et pourtant, le nombre de détachements ne cesse d'augmenter : il s'est accru de 27 % entre 2010 et 2013, passant de 1,05 million à 1,34 million.

C'est qu'entre-temps, les différences considérables de coût du travail entre pays européens ont attiré l'attention de « certaines entreprises qui ont compris qu'elles avaient intérêt à créer une filiale en Pologne pour faire venir des travailleurs polonais en payant moins de cotisations sociales », ajoute la professeure de l'ULB.

Au point, explique Werner Buelen, secrétaire politique de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, que « des Etats

LES PAYS DE L'EST, CHAMPIONS DU DÉTACHEMENT

Nombre de travailleurs détachés envoyés et reçus en 2013



Lecture : les méthodes de comptage des travailleurs détachés, de l'aveu même de la Commission européenne, sont loin d'être parfaites. Les données sont calculées sur la base des formulaires européens de sécurité sociale, dits « A1 », que chaque travailleur détaché est censé avoir en sa possession. Mais dans certains Etats, il semble qu'on se passe souvent de ces tracasseries administratives... Sur la base des chiffres existants, la France a reçu, par exemple, 182 219 travailleurs détachés en 2013 et en a envoyé 123 580 travailler dans un autre pays de l'Union. Ce sont les pays de l'Est qui envoient beaucoup plus de travailleurs détachés qu'ils n'en reçoivent.

créent des systèmes où les cotisations sont très basses afin d'exporter des travailleurs. Ce qui permet d'éviter des taux de chômage élevés et de générer des transferts de fonds envoyés par les travailleurs détachés ». Même si les données statistiques à disposition sont peu fiables, les détachements jouent en effet un rôle très important dans certains pays. En Slovaquie, le nombre de formulaires

Le principe de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre a été vidé de sa substance

droit du travail de ce pays qui s'applique. Mais, de l'autre, tout ce qui concerne la sécurité sociale reste de la compétence du pays d'origine.

► « détachement » (formulaire A1) délivrés en 2013 correspond à 9,4 % de la population active.

Ce pays fait figure d'exception en Europe (avec le Luxembourg et ses 12 %), car dans la majeure partie des Etats européens, le poids du détachement est nettement plus faible, sans être forcément marginal. En Pologne, Hongrie et Slovaquie, le nombre de formulaires A1 délivrés correspond à environ 2 % de la population active. Ces pratiques concernent en particulier le secteur de la construction, qui emploie 44 % de l'ensemble des travailleurs détachés en 2013. En France, les travailleurs détachés représentent un peu plus de 5 % de l'emploi salarié dans la construction, contre 0,7 % pour l'ensemble de l'économie.

Pour l'ancien commissaire européen hongrois au Travail et aux Affaires sociales, Laszlo Andor, l'image du travailleur de l'Est qui, *via* le détachement, viendrait « prendre » du travail aux populations locales n'est

cependant pas vraiment justifiée :

« Il existe une sorte d'équilibre entre Est et Ouest. Les capitaux vont plutôt de l'Ouest à l'Est, avec des entreprises des plus anciens Etats membres de l'Union – dont de nombreuses entreprises françaises – qui n'hésitent pas à prendre des parts de marché à l'Est. En contrepartie, le travail se déplace de l'Est vers l'Ouest. » Pour lui, « l'objectif aujourd'hui est d'améliorer les standards sociaux sans restreindre la liberté de circulation ».

9,4%

de la population active de Slovaquie étaient détachés en 2013. Une exception en Europe, avec le Luxembourg et ses 12%.

La fraude renforce le dumping

Deux types d'abus sont en effet particulièrement fréquents. D'abord, les entreprises boîtes aux lettres qui s'installent administrativement dans un Etat membre de l'Union, mais sans y développer d'activité économique réelle, dans le seul but de détacher des travailleurs peu coûteux. Le second problème, qu'explique

Séverine Picard, conseillère juridique à la Confédération européenne des syndicats (CES), concerne « les travailleurs qui ne bénéficient pas des termes dont ils sont censés bénéficier ». On ne compte plus en effet

les cas de travailleurs exploités, vivant dans des conditions déplorables, à qui l'on déduit du salaire les frais de logement, de trajet, sans aucune transparence, et qui s'échinent à la tâche plus de douze heures par jour. Bien souvent, le système de sous-

traitance en cascade, impliquant des entreprises de plusieurs pays européens, dont certaines disparaissent au premier problème, permet de protéger la société donneuse d'ordre de tout risque.

La directive dite « d'exécution », adoptée en 2014, avait pour but de limiter ces dérives. Elle constitue « un vrai plus pour lutter contre les

sociétés boîte aux lettres », selon Fabienne Müller, enseignante et chercheuse en droit social à l'université de Strasbourg. Pour qu'une entreprise puisse détacher des travailleurs, celle-ci doit en effet désormais « être établie là où l'essentiel de son activité commerciale a lieu ».

Mais face aux dérives de la sous-traitance, les syndicats espéraient aussi que cette directive soit l'occasion d'instaurer un mécanisme de « responsabilité solidaire » obligatoire. Un tel mécanisme permettrait à un travailleur de se retourner contre l'entreprise donneuse d'ordre, lorsque la société



STR/Reuters

Abattoir en Allemagne. Un tiers des personnes qui œuvrent dans l'industrie de la viande outre-Rhin seraient des travailleurs détachés.

qui l'embauche fait défaut, par exemple pour le paiement du salaire. Ce principe, énoncé dans la directive, a cependant été cantonné au maillon supérieur de la chaîne de sous-traitants, et vidé de sa substance en laissant le choix aux Etats de l'appliquer ou non. Pour Fabienne Müller, c'est un des « gros échecs » de cette directive.

Les limites du contrôle

Dans la lutte contre la fraude, les contrôles sont le nerf de la guerre. « Des Etats comme la France ou l'Allemagne voulaient les renforcer », explique Charles de Marcelliy, responsable du bureau bruxellois de la Fondation Robert Schuman. D'autres

ça ce n'est pas vraiment gagné pour l'instant...

Il est cependant encore trop tôt pour tirer un bilan de l'efficacité réelle de cette nouvelle directive : les Etats ont en effet jusqu'à juin 2016 pour la transposer dans leur droit national. Marianne Thyssen, la nouvelle commissaire au Travail et aux Affaires sociales, en place depuis l'automne 2014, entend consacrer toute son énergie à la transposition rapide et complète de ce texte. Mais elle dit aussi vouloir modifier ensuite la fameuse directive de 1996 elle-même. Un chantier politiquement

Si on remet aujourd'hui en discussion cette directive, il faut être sûr de son fait, car les divergences entre Etats sont très fortes »

CHARLES DE MARCELLIY

Fondation Robert Schuman

Etats membres, autour de la Pologne, s'y opposaient. » Au bout du compte, la directive d'exécution laisse quand même une plus grande liberté aux Etats pour organiser les

contrôles sur leur territoire. Elle fait aussi obligation désormais aux pays d'origine de répondre sous 15 jours aux demandes des Etats qui accueillent les salariés détachés. Mais comme le note Jacques Freyssinet, de La-saïre¹¹, « si les outils et procédures de lutte contre la fraude sont formellement renforcés, l'efficacité du contrôle dans le pays de détachement demeure étroitement dépendante de la capacité et de la volonté de coopération des administrations des pays d'origine ». Et

Cela rejoindrait en tout cas les souhaits de la CES, pour laquelle la directive d'exécution de 2014 est loin de régler l'affaire et c'est bien

la directive de 1996 elle-même qu'il faut remettre en cause en posant « le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs », explique Séverine Picard.

« Si on remet aujourd'hui en discussion cette directive, il faut être sûr de son fait, car les divergences entre Etats sont très fortes », tempère cependant Charles de Marcelliy. Certains pays, en particulier, comme le Royaume-Uni, pourraient en profiter pour remettre en cause le principe même du détachement, et au-delà celui de la libre circulation des personnes. La Commission doit faire des propositions concrètes avant la fin de l'année. Affaire à suivre. ■ Cédric Vallet

LÉGISLATION

La France à l'avant-garde

L'Hexagone a renforcé son arsenal législatif contre les dérives du détachement avec la loi votée le 26 juin 2014, dite « Savary », du nom de Gilles Savary, le député de Gironde qui l'a proposée. Elle instaure un mécanisme de responsabilité solidaire, qui permet, en cas de fraude, de poursuivre l'entreprise donneuse d'ordre ou le maître d'ouvrage, et non plus seulement l'entreprise sous-traitante qui a embauché les travailleurs détachés. Le décret

d'application a été publié le 31 mars 2015.

Le projet de loi « pour la croissance et l'activité » d'Emmanuel Macron propose aussi d'alourdir les sanctions en cas de travail non déclaré dans le cadre du détachement de travailleurs. Autre mesure phare, concernant le BTP : la création d'une « carte d'identité professionnelle », ou « badge de chantier », dont toute personne sur un chantier devrait être munie, afin de faciliter les contrôles.



Piotr Matecki - Panco/Réa