

Union européenne

Détachement des travailleurs : abus et dérives, quels correctifs pour demain ?

Fabienne MULLER *

Le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de service transnationale constitue l'un des dossiers les plus brûlants actuellement en cours de discussion à Bruxelles. La crise est allée de pair avec une accélération de ces déplacements de main-d'œuvre et des abus relevés¹. En France, le bilan est encore plus cinglant : « Cette directive² se trouve aujourd'hui totalement inapte à encadrer rigoureusement la pratique du détachement qui est devenue un outil redoutable de "dumping social", en particulier dans certains secteurs d'activité tels que la construction, le bâtiment travaux publics, l'agroalimentaire ou encore le transport de marchandises. De nombreuses dérives sont en effet constatées, qui conduisent à l'utilisation parfois massive de travailleurs "low cost" par la mise

en place de véritables filières de prestations de main-d'œuvre bon marché à partir d'États membres où le coût du travail reste peu élevé » (Ferrand, 2013).

La nature des abus relevés varie peu : salaires largement inférieurs aux salaires en vigueur dans l'État d'exécution du travail, salaires apparemment corrects mais exécution de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées, frais de transport et d'hébergement déduits des salaires, non-respect des temps de repos, non-respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail, absence de couverture sociale, mauvaises conditions d'hébergement³. Ces pratiques qui permettent de réduire le coût de la main-d'œuvre ont été initialement dénoncées par les seules organisations syndicales⁴ et les États membres engagés dans la

* Enseignant chercheur, équipe de droit social, DRES UMR 7354, Université de Strasbourg.

1. Pour la France, voir ministère du Travail (2012) ; au niveau de l'UE, la Commission estime le nombre de salariés détachés à un million tout en reconnaissant ne pas disposer de sources fiables (Commission européenne, 2012:5).

2. Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 18 du 21 janvier 1997.

3. Voir les exemples cités dans le dernier rapport de Bocquet (2013).

4. Voir à titre d'exemple le site développé par le syndicat allemand DGB : <http://www.faire-mobilitaet.de> ; il fournit une multitude d'exemples de dérives et d'abus en matière de détachement.

lutte contre le travail illégal ¹ ; elles sont désormais également dans le collimateur des organisations patronales notamment dans le secteur du BTP ² directement menacé ou dans la filière de la viande ³.

Parmi ces pratiques, certaines relèvent d'une volonté délibérée de contourner la loi tandis que d'autres, aussi choquantes qu'elles puissent paraître, sont la résultante de choix de politiques économiques. Cette dernière catégorie peut être illustrée par l'exemple des salaires versés aux salariés détachés en Allemagne et la directive visant à préciser le cadre d'exécution de la directive détachement de 1996, actuellement en discussion, n'y changera rien. Cette directive ne vise qu'à préciser les conditions d'application des règles issues de la directive de 1996 au vu du contentieux important ⁴ qu'elle a généré et des pratiques relevées dès 2003 par la Commission (Commission européenne, 2003).

Des pratiques juridiquement correctes mais socialement irresponsables

Libre prestation de services et concurrence sont, avec la libre circulation des personnes, les principes fondamentaux du marché intérieur de l'Union européenne. Le premier permet à une entreprise établie dans un État membre A d'exécuter sans entrave une prestation de travail dans un État B en se déplaçant avec sa main-d'œuvre ; le service peut aussi se limiter à fournir de la main-d'œuvre dans le cadre transfrontalier du travail temporaire. Le second principe suppose que cette prestation soit fournie dans des conditions de concurrence loyale et la proposition de directive actuellement en cours de discussion ⁵ a pour ambition première d'y contribuer.

La directive « détachement » du 16 décembre 1996 ⁶ a précisément organisé des dérogations au principe de l'application des règles de l'État d'origine et la directive services du 12 décembre 2006 ⁷

-
1. À titre d'exemples, voir l'accord de coopération administrative pour la lutte contre le travail illégal et le respect du droit social en cas de circulation transfrontalière de travailleurs et de services entre la France et les Pays-Bas du 15 mai 2007 et la déclaration de coopération entre la France et le Luxembourg en matière de contrôle du détachement transfrontalier de travailleurs et de lutte contre le travail illégal du 15 février 2011 ; pour plus d'exemples, consulter le site <http://www.eurodetachement-travail.eu/>.
 2. « Sud-Ouest : les collectivités profitent de la crise espagnole », *Les Échos*, 12 juin 2012, p. 6 ; N. Alonso, C. Charcossey, « Les travailleurs étrangers, problème grandissant dans le bâtiment en France », AFP, 12 décembre 2012.
 3. Voir le site <http://www.stop-dumping-social-europe.org/> qui a pour objectif « d'exiger du gouvernement français et de la Commission européenne l'arrêt des distorsions de concurrence en Europe et de dénoncer le *dumping* social allemand qui détruit les élevages, l'emploi et la production de viande en France ».
 4. Parmi les plus célèbres : arrêts de la CJUE du 11 décembre 2007 dans l'affaire C-438/05, Viking ; du 18 décembre 2007 dans l'affaire C-341/05, Laval ; du 3 avril 2008 dans l'affaire C-346/06, Rüffert ; du 19 juin 2008 dans l'affaire C-319/06, Commission/Luxembourg.
 5. Proposition de directive relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services du 21 mars 2012 - COM(2012) 131.
 6. Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 18 du 21 janvier 1997, p. 1-6.
 7. Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, JO L 376/36 du 27 décembre 2006, p. 36-68.

qui entend parfaire la libéralisation des services n'a pas remis en cause cette dérogation. La directive détachement vise à promouvoir la prestation de services dans un cadre transnational en garantissant « une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs ». Elle permet, dans un nombre limité de domaines (salaires minimaux, durée du travail, congés, hygiène sécurité pour citer les principaux), d'imposer aux prestataires étrangers les règles en vigueur dans l'État d'exécution de la prestation de travail. Mais ces règles ne s'appliquent que si elles sont inscrites dans la loi ou dans des accords collectifs d'application générale ¹. Ces limites ont été la source de litiges importants dans les États membres dont le modèle social repose sur une négociation sociale entreprise par entreprise. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a considéré que le socle de conditions de travail et d'emploi définies à l'article 3, paragraphe 1 constitue un maximum et a invalidé l'action des organisations syndicales visant à imposer d'autres droits sociaux aux prestataires étrangers ². Elle a également considéré qu'un salaire minimum conventionnel n'est applicable que s'il est inscrit dans une convention collective d'application générale ; or si le modèle du salaire minimum légal et conventionnel est familier en France, il ne l'est pas en Allemagne.

Un exemple concret permet d'illustrer les limites de la directive de 1996. De plus en plus de salariés roumains et bulgares sont présents dans le cadre de détachements en France et en Allemagne ³ ; rappelons que le salaire minimum mensuel brut est de 157,26 euros en Roumanie et 158,50 euros en Bulgarie ⁴, le salaire moyen étant toutefois légèrement plus élevé. Détachés en France, ces salariés devraient dans tous les cas de figure percevoir au minimum le Smic (1 430,22 euros), voire plus si leur emploi relève d'un secteur couvert par un accord de branche étendu (d'application générale). Lorsque ces mêmes salariés sont détachés en Allemagne, le niveau de leur salaire peut être aussi faible que dans leur État d'origine si l'emploi occupé en Allemagne ne relève pas d'un secteur couvert par une convention collective d'application générale ; or seuls dix secteurs sont couverts par un tel accord et deux par une disposition légale ayant pour effet de fixer un taux de salaire minimum ⁵. Si les salariés travaillent dans les abattoirs, aucune règle ne s'impose à leur employeur, conférant à l'ensemble de la filière un avantage compétitif conduisant les entreprises des autres États membres de la même filière à fermer ou à délocaliser leurs activités en Allemagne (Goy-Chavent, 2013:137 ; Bocquet, 2013).

L'usage des contrats de prestation de services ⁶ dans les secteurs non couverts

1. La référence à l'application générale correspond en France à la procédure d'extension.

2. CJUE, 18 décembre 2007, affaire C-341/05, Laval.

3. Les ressortissants de ces deux nouveaux États membres ne peuvent librement accéder au marché du travail de certains États membres pendant une phase transitoire. Ils peuvent en revanche se déplacer avec leur employeur dans le cadre de l'exécution d'une prestation de services avec détachement de travailleurs.

4. Source Eurostat, 2013.

5. L'intérim et les soins à la personne ; pour plus de détails, consulter le site de l'administration chargée du contrôle du détachement en Allemagne : <http://www.zoll.de>.

6. Les contrats de prestation de services ou marchés de travaux sont appelés *Werkverträge* en Allemagne.

par des dispositions conventionnelles s'étend dangereusement : il consiste à faire appel à une entreprise établie à l'étranger, si possible dans un État où le niveau des salaires est faible, pour lui confier la réalisation d'une tâche/mission pour le compte d'une entreprise en Allemagne. Les règles en matière de détachement sont inapplicables en raison de l'absence de salaire minimum légal ou conventionnel. Des secteurs professionnels entiers échappent ainsi à toute contrainte et les scandales sont courants (Siebenhüter, 2013) : ces salariés sont en effet employés dans des conditions indignes et rémunérés entre 3 et 4 euros de l'heure. Dans ces cas, seule la politique du « *name & shame* » impulsée par les syndicats conduit les donneurs d'ordres allemands à modifier des pratiques légalement permises mais socialement irresponsables. Dans certains *Länder*, les syndicats sont rejoints par l'Église et le gouvernement local ; ensemble ils dénoncent ces pratiques proches de la traite des êtres humains qui gangrènent l'économie allemande tant elles n'ont rien d'anecdotique¹.

La proposition de directive d'exécution de la directive détachement en cours d'adoption ne modifiera pas ces règles qui relèvent d'abord de la responsabilité de chaque État. L'Allemagne, au nom de la flexibilité et de la compétitivité, refuse d'instaurer un salaire minimum légal protégeant les salariés nationaux et étrangers du *dumping* social. Elle bénéficie donc pleinement des deux avantages procurés par le détachement : des charges sociales faibles puisque versées dans l'État d'envoi et des rémunérations non encadrées dans l'État de la prestation de travail.

La proposition de directive d'exécution de la directive détachement est plus pragmatique : elle vise à encadrer l'usage des conditions d'utilisation du détachement et à inscrire dans le marbre les solutions jurisprudentielles adoptées par la Cour de justice de l'UE.

Des critères pour agir contre les abus en matière de détachement

La proposition de directive vise à répondre aux excès mis en lumière en fournissant des critères permettant de disqualifier certaines opérations. Toutefois, du point de vue des contrôles, la proposition de la Commission se contente par bien des aspects d'entériner la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE. La déferlante des 833 amendements apportés par les députés du Parlement européen permet de mesurer l'intensité des débats.

L'article 3 de la proposition de directive est consacré à la prévention des abus et contournements. Il vise notamment à réserver l'usage du détachement aux seules entreprises dont l'activité habituelle est ancrée dans un État d'établissement à partir duquel elle opère en toute légalité. L'objectif est d'écarter les entreprises boîtes aux lettres établies fictivement dans certains États et opérant exclusivement à l'international sans activité substantielle dans l'État de leur siège. Ce dernier est choisi pour des raisons fiscales et sociales : faible imposition, faible niveau des charges sociales, administrations publiques peu coopératives avec leurs homologues. Elles n'ont le plus souvent aucun client dans l'État où elles sont établies et elles n'y recrutent pas la main-d'œuvre qu'elles détachent. Du point de

1. G. Reichenbachs, H. Schelling, « Breites Bündnis gegen Ausbeutung », 28. Juni 2013, <http://www.nwzonline.de/>.

vue juridique, le choix de ce siège impacte pourtant les contrats de travail conclus et le régime de sécurité sociale des salariés détachés. Il rend les poursuites difficiles : il y a en effet peu de chance pour que des salariés roumains embauchés par une société établie à Chypre pour être détachés en France se lancent dans des poursuites judiciaires à l'encontre de leur employeur juridique s'ils venaient à contester le niveau de leur rémunération. L'objectif de la proposition et des amendements est de fournir différents critères permettant de décider s'il y a ou non une activité économique réelle dans l'État d'établissement. Les éléments déterminants sont le lieu du siège et des bureaux, celui où l'entreprise s'acquitte du paiement des impôts et des cotisations de sécurité sociale, le lieu d'embauche et d'envoi des salariés, celui de la loi applicable aux contrats de travail et dans les relations avec les clients, le lieu où l'entreprise déploie une activité substantielle, celui où le nombre de contrats exécutés et/ou l'importance du chiffre d'affaires réalisé sont significatifs. Les députés ont amendé la proposition et veillé à ne pas enfermer cette appréciation dans le cadre d'une liste limitative.

Le travailleur détaché est également mieux défini afin de contrer les pratiques de recrutement de salariés qui sont directement détachés sans avoir aucun lien de travail habituel avec leur employeur. Le détachement est alors utilisé comme moyen d'accéder à un réservoir de main-d'œuvre dans un État où elle est disponible et bon marché pour la détacher dans un autre État, parfois successivement dans différents États membres. La proposition rappelle que le travailleur doit être employé à titre habituel dans un État membre, être envoyé pour une durée limitée dans un autre État membre et revenir

dans son État d'origine après la période de détachement. Autres critères d'identification d'un travailleur détaché : il est muni d'un certificat attestant qu'il est affilié à la Sécurité sociale de son État d'origine (le fameux certificat A1 délivré par le régime de sécurité sociale de l'État d'envoi) et son voyage ainsi que son hébergement sont fournis ou remboursés par son employeur.

Les parlementaires ont complété la proposition de directive sur le champ des abus et des fraudes par une série de règles visant le contrôle des faux travailleurs indépendants auto-détachés ; ce statut est massivement utilisé puisqu'il permet de bénéficier de la libre prestation de services sans délai et permet de contourner les restrictions temporaires imposées au recrutement des salariés des nouveaux États membres ¹. Le statut de travailleur indépendant permet également de contourner toutes les obligations sociales en vigueur dans l'État d'accueil qui ne s'imposent qu'aux salariés. Certains travailleurs sont ainsi recrutés avec la promesse de rémunérations conformes aux obligations légales, mais, lors de leur arrivée, ils sont tenus de signer des documents souvent non traduits les transformant en travailleurs indépendants. Le paiement à la tâche ramène alors rapidement la rémunération de leurs services au niveau du salaire en vigueur dans leur État d'origine.

L'accès à ce statut de travailleur indépendant est d'autant plus aisé que tous les États membres ont tenté d'alléger les conditions de la création d'entreprise afin de soutenir l'emploi et l'économie. Force est de constater que ces allègements de contraintes administratives ont facilité les fraudes, les intermédiaires s'étant spécialisés dans la création d'entreprises fictives.

1. Roumanie, Bulgarie et depuis le 1^{er} juillet 2013 la Croatie.

**Conséquences légales à tirer
d'une situation qui ne peut être
qualifiée de détachement**

La proposition de directive telle qu'amendée par la Commission emploi/affaires sociales du Parlement européen renvoie aux règles du règlement de Rome I¹, en rappelant qu'en cas de conflits de lois, la législation la plus favorable au salarié doit être privilégiée.

Le renvoi aux règles issues du règlement de Rome I n'est pas anodin et particulièrement inadapté aux situations de fraude. Il privilégie en premier lieu la loi choisie par les parties², or chacun sait que cette règle conduit à des clauses insérées dans le contrat de travail par les seuls employeurs, rares étant les salariés qui mesurent l'impact des choix réalisés.

À défaut de loi choisie, le paragraphe 2 du même article renvoie à « la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail », cette désignation n'étant pas remise en cause par le fait que le travailleur accomplit « son travail de façon temporaire dans un autre pays ». Cet article est adapté lorsque le salarié détaché travaille habituellement pour le compte de son employeur. Il est totalement inadéquat en cas de fraudes dans lesquelles les salariés sont embauchés pour travailler successivement sur des chantiers dans différents États membres : ils n'ont pas de lieu habituel de travail dans lequel s'insérerait temporairement un détachement à l'étranger.

Reste alors la dernière solution proposée à titre subsidiaire : le renvoi à « la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur », ou à défaut la loi d'un autre pays avec lequel « le contrat présente des liens plus étroits ». Cette règle conduit à privilégier la législation de l'État d'établissement de l'employeur alors même que ce siège a précisément été choisi pour favoriser les comportements frauduleux.

Le retour à la règle de l'État d'envoi³ conduirait à une solution extrêmement favorable aux auteurs des fraudes et abus. Elle constituerait une véritable incitation pour eux à bien choisir le siège de leur entreprise avant de se lancer dans des activités frauduleuses.

En cas d'abus et de contournement, une seule règle devrait s'imposer : la relation de travail devrait être soumise à la législation de l'État d'exécution de la prestation dans toutes ses composantes. Par là même, la fourniture de main-d'œuvre transfrontalière dans des conditions illégales perdrait tout intérêt au plan juridique.

**Limiter les moyens des corps de
contrôle et renforcer les coopérations
administratives : un choix efficace ?**

La lutte contre la fraude en matière de détachement doit non seulement pouvoir s'appuyer sur des règles explicites mais son caractère transnational suppose une coopération étroite entre les corps de contrôle des différents États membres. En effet, le propre du détachement des travailleurs réside dans le fait qu'il émane d'une entreprise dont le siège

1. Règlement CE n° 593/2008 du Parlement et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), JO L 177/6 du 4 juillet 2008, p. 6-16.

2. Article 8 du règlement n° 593/2008.

3. L'application des règles de l'État d'envoi est le principe dans la directive services, dite directive Bolkestein.

est établi dans un autre État que celui où la prestation de services est exécutée. Il faut donc impérativement garantir des pouvoirs d'investigation aux corps de contrôle et une bonne coopération transfrontalière pour saisir les auteurs de fraude. Or, sur ces deux points, la proposition de directive est très en deçà des besoins exprimés par tous ceux qui ont un intérêt direct ou indirect à la répression des fraudes : inspections du travail, bureaux de liaisons, régimes de sécurité sociale, organisations syndicales¹ et patronales². L'article 9 de la proposition de la Commission tente d'inscrire dans le marbre la jurisprudence de la CJUE qui, au nom du respect de la libre prestation de services, a strictement limité les pouvoirs d'investigation des autorités de contrôle dans l'État d'accueil. Ces décisions ont eu pour effet de désarmer les corps de contrôle, réduits à constater l'éventuelle violation des règles sociales applicables, et de les renvoyer à la coopération avec les autorités nationales de l'État d'établissement du prestataire pour agir. Là encore les amendements votés visent à écarter une vision restrictive des mesures de contrôle : l'accès à l'information est renforcé, le choix des mesures et actions laissé à leur appréciation, les États étant tenus de garantir que les services soient dotés de moyens adéquats pour assurer leurs missions.

La coopération entre États membres est cruciale et permet aux autorités de compléter les données saisies sur place : obtention des données d'identification des responsables de l'entreprise, vérification de la réalité de leur activité dans

l'État d'origine, contrôle de la validité des documents produits, vérification que les mesures imposées dans l'État d'accueil soient répercutées dans l'État d'établissement.

Dans ce domaine, la situation est très contrastée. Certains États ne coopèrent jamais, d'autres apportent des réponses sans aucune valeur ajoutée, d'autres font valoir que les données sollicitées sont inexistantes ou protégées par la législation nationale relative à la protection des données. Les freins sont tels qu'un nombre croissant d'États se sont lancés dans des coopérations bilatérales transfrontalières poursuivant souvent deux objectifs : garantir le respect des droits sociaux prévus en matière de détachement et lutter contre le travail illégal ou l'économie grise (voir *supra*, note 1, p. 4).

Ayant limité les pouvoirs des autorités de contrôle des États membres, la proposition de directive de la Commission ne pouvait que renforcer la coopération transfrontalière : elle y consacre un chapitre pour la rendre plus contraignante et plus efficace. L'assistance mutuelle est une obligation en vertu de laquelle l'autorité requise doit répondre aux demandes dans un délai de deux semaines voire dans les 24 heures en cas d'urgence. Dans ce cadre, les États doivent fournir aux autorités requérantes toutes les données permettant de traquer les abus et contournements et relevant des mesures nationales de contrôle autorisées. Les registres d'inscription des entreprises accessibles aux autorités d'un État membre doivent l'être pareillement à celles d'un autre État membre. Le projet est toutefois

1. Voir la position de la Confédération européenne des syndicats sur le site <http://www.etuc.org/a/10038>.

2. Voir par exemple la position de la Fédération des employeurs de la construction (FIEC) sur http://www.fiec.eu/documents/document/2012-07-11-pwd_enforcement-fiec_position-final-20120711-000001-en-v1.pdf.

muet sur les blocages liés à l'absence de réponse des autorités requises.

Les amendements proposés par le Parlement européen dynamisent le processus de coopération en précisant que le refus prolongé de fournir les informations requises constitue un manquement des autorités à leurs obligations, dont la Commission est informée et pour lequel elle peut introduire une procédure en manquement¹. Le refus prolongé de coopérer pourrait également entraîner son inscription sur une liste noire mise à disposition du public. Dans tous les cas de figure, le principe de la coopération ne doit pas paralyser les capacités d'action des corps de contrôle de l'État d'accueil en cas de fraude. Ces amendements sont salutaires : pourquoi en effet l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'UE relatif à la libre prestation de services est-il systématiquement utilisé à l'appui de recours en manquement contre certains États membres dont les règles et pratiques nationales de contrôle sont considérées portant atteinte à la libre prestation de services alors que le principe de coopération figurant expressément à l'article 4§3 du Traité de l'UE ne constitue jamais la base de poursuites : « En vertu du principe de coopération loyale, l'Union et les États membres se respectent et s'assistent mutuellement dans l'accomplissement des missions découlant des traités. » Pourtant, en vertu de l'article 6 du TFUE, l'Union a expressément compétence « pour appuyer, coordonner ou compléter l'action des États

membres » notamment dans le champ de « la coopération administrative ». Or force est de constater qu'elle n'a jamais mené d'action à l'encontre des États dont les autorités administratives sont notoirement connues pour ne pas coopérer alors même que cette attitude constitue un frein en matière de lutte contre les différentes formes de travail illégal et décourage les corps de contrôle à la recherche d'éléments permettant d'assoir leurs poursuites.

Conclusion

La proposition de directive instaure également une série de droits individuels complétant les mesures de prévention. Elle vise à garantir aux travailleurs détachés un droit effectif à faire valoir leurs prétentions dans l'État de travail ou d'envoi, avec l'aide de toute organisation ayant un intérêt légitime à les défendre. Les États membres sont tenus de garantir aux salariés détachés la récupération de toute rémunération impayée et du « remboursement de tout montant excessif, eu égard à la rémunération nette ou à la qualité de l'hébergement, retenu ou déduit du salaire pour l'hébergement fourni par l'employeur ». Cette mesure pragmatique répond à de vraies préoccupations à l'heure où les différents scandales révèlent des salaires impayés², des déductions de 350 euros par mois sur une paye de 600 euros pour des frais d'hébergement et de transports³.

1. Recours déposé par la Commission européenne devant la CJUE contre un État membre accusé de manquer à ses obligations découlant des traités et du droit dérivé de l'Union européenne.

2. C. Gendry, « Tours Nord : les naufragés du chantier du tramway », *La nouvelle République*, 1^{er} décembre 2011.

3. Y. Philipponnat, « Montpellier : les chantiers contrôlés pour repérer les salariés "low-cost" », *Midi libre*, 28 juin 2013 ; G. Doelfs, « Wanderarbeiter, Mobil, begehrt, ungeschützt », *Magazin Mitbestimmung*, Hans Böckler Stiftung, 7. August 2013 ; O. Preuß, « Made in Germany für 3,50 Euro », *Die Welt*, 28. Juli 2013. Pour des exemples dans toute l'UE, voir le site développé par la FETBB : <http://www.stopsocialdumping.eu/>.

Dans le même ordre d'idées et pour garantir l'effectivité des droits, la proposition de la Commission vise à impliquer le sous-traitant direct en cas de défaillance du prestataire. Toutefois, l'impact de la mesure est restreint à plusieurs niveaux : seul le secteur de la construction est concerné, le sous-traitant responsable est le seul sous-traitant directement lié au prestataire défaillant et enfin sa responsabilité solidaire ne va pas au-delà des salaires nets et des contributions sociales à payer.

La proposition de directive a le mérite du pragmatisme même si, sur certains aspects, elle se situe dans la logique du plus petit dénominateur commun dans l'espoir d'obtenir un consensus.

Le Parlement européen a arrêté une position commune le 20 juin 2013 et la négociation avec le Conseil ne fait que commencer. Elle débouchera peut être plus rapidement que prévu, les élections de mai 2014 au Parlement européen constituant un puissant aiguillon pour aboutir à des compromis. Les dispositions relatives à la lutte contre la fraude devraient pourtant faire l'unanimité tant cette dernière pénalise les États d'envoi et les États d'accueil : les fraudes aux salaires minimaux appauvrissent les salariés détachés et les régimes de sécurité sociale de l'État d'origine privent des recettes liées au versement des salaires dus ; les fraudes à l'établissement affectent les recettes fiscales des États sur le territoire desquels ces entreprises déploient provisoirement leur activité. Enfin, la fraude crée des distorsions de concurrence liées à l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché et menace l'activité économique des entreprises qui s'inscrivent dans la légalité. Les

représentants des États d'envoi feraient bien de ne pas oublier qu'ils sont aussi des États d'accueil pour des entreprises sises dans des États tiers : toute tentative de favoriser un laisser faire à outrance pourraient bien desservir, à terme, leurs propres intérêts...

Sources :

Bocquet É. (2013), *Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs*, Rapport d'information n° 527 (2012-2013) fait au nom de la Commission des Affaires européennes, Sénat, 18 avril.

Commission européenne (2003), *Rapport sur la mise en oeuvre de la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services* : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>.

Commission européenne (2012), *Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, COM(2012) 131 final, 21 mars.

Ferrand R. (2013), *Rapport n° 1175 fait au nom de la Commission des Affaires sociales sur la proposition de résolution européenne sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs*, Assemblée nationale.

Goy-Chavent S. (2013), *Traçabilité, compétitivité, durabilité : trois défis pour redresser la filière viande*, Rapport d'information n° 784 (2012-2013) fait au nom de la mission commune d'information sur la filière viande en France et en Europe : élevage, abattage et distribution, 17 juillet.

Ministère du Travail (2012), *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2011*, DGT, septembre.

Siebenhüter S. (2013), *Werkverträge in Bayern, Das neue Lohndumping-Instrument*, DGB, München, August : www.bayern.dgb.de.