

L'Europe des salariés. Compétitivité et mobilité des travailleurs

**Détachement des travailleurs :
un environnement juridique propice
à la mise en concurrence sociale ?**

Marion DEL SOL
(*IODE* – UMR CNRS 6262/Université de Rennes 1)

Journée d'études IRES-ISSTO
Rennes – 11 juin 2015

Remarques préliminaires

▪ **Notion de détachement** (au sens de la directive 96/71)

Situation envisagée : détachement dans le cadre d'une prestation de services effectuée par l'employeur dans un autre État membre (contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre – art. 1§3-a)

Travailleur détaché : travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement (art. 2§1)

▪ **Notion de concurrence sociale**

Approche retenue : approche « neutre » correspondant à des hypothèses où il peut être tiré parti des différences normatives relatives au coût du travail lato sensu

Éléments de protection : salaire – charges sociales/fiscales sur salaire – réglementation du travail

▪ **Mesure de la mise en concurrence sociale**

Élément-clé : application (ou non) de la loi du pays d'origine

Complexité de la mesure : grande diversité des sources normatives applicables (diversité de nature mais aussi d'origine)

Directive 96/71 du 16 déc. 1996 relative aux règles nationales applicables aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services fournie par leur employeur

Règlement 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

Droit social européen
(droit primaire + droit dérivé)



**Détachement
intra-européen
de travailleurs**

**Droit social (étatique)
national**

Règlement 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale + règlement d'application 87/2009 du 16 sept. 2009

**Droit conventionnel
national**

TFUE, art. 56
(libre prestation de services)

Ce qu'il faut savoir sur la directive « détachement »

▪ Cadre normatif

Fondement juridique : **libre prestation de services** (liberté économique – art. 56 TFUE) ≠ libre circulation des personnes (art. 45 TFUE)

Nature du texte : texte de **coordination** (≠ harmonisation) + texte de droit « communautaire » **dérivé et spécial**

▪ Dualité de règles applicables au travailleur détaché

Loi du pays de détachement : « noyau dur de règles impératives de protection minimale » du pays de détachement [[à préciser](#)]

Loi du pays d'origine : ce qui ne relève pas du « noyau dur »

▪ Sources des garanties relevant du « noyau dur »

Secteur de la construction : règles étatiques + conventions collectives déclarées d'application générale

Loi du pays d'origine : règles étatiques ou, **au choix des États**, règles étatiques + conventions collectives d'application générale [[à préciser](#)]

Directive 96/71 – noyau dur de garanties (art. 3§1 al. 1^{er})

- *les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos*
- *la durée minimale des congés payés annuels*
- *les taux de salaire minimal, y compris les majorations pour heures supplémentaires*
- *les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail temporaire*
- *la sécurité, la santé et l'hygiène au travail*
- *les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes*
- *l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que d'autres dispositions en matière de non discrimination*

CJCE Laval, 18 déc. 2007

« L'article 3§7 de la directive 96/71 ne saurait être interprété en ce sens qu'il permet à l'État membre d'accueil de subordonner la réalisation d'une prestation de services sur son territoire à l'observation de conditions de travail et d'emploi **allant au-delà des règles impératives de protection minimale** [noyau dur]. Partant..., **le niveau de protection** qui doit être garanti aux travailleurs détachés... **est limité**, en principe, à celui prévu à l'article 3§1 al. 1^{er} de la directive 96/71 [noyau dur] ».

Directive 96/71 – sources des garanties

Secteur de la construction



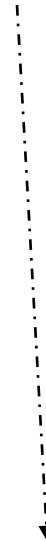
- Dispositions législatives, réglementaires et administratives
- Conventions collectives déclarées d'application générale

Autres secteurs



Dispositions législatives, réglementaires et administratives

choix des États



Conventions collectives déclarées d'application générale ou d'application générale

« conventions collectives... qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci » (art. 3§8)

Directive 96/71 – Article 3§8, al. 2
Absence de système de déclaration d'application générale

Les États membres peuvent prendre pour base :

- *les conventions collectives... qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci »*

et/ou

- *les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national*

pour autant que leur application aux entreprises... garantisse, quant aux matières [du noyau dur] une égalité de traitement entre ces entreprises.

Concurrence sociale – salaire

Directive	« Variables » nationales
Salaire minimal du pays de détachement tel que défini par sa <u>législation</u>	<ul style="list-style-type: none">- existence ou non d'un salaire minimal <u>légal</u> dans le pays de détachement- application ou non des sources conventionnelles d'application générale [<i>choix de l'EM, sauf pour le secteur de la construction</i>]- si application des sources conventionnelles, nature de celles-ci (application générale ou non – v. question de la négociation d'entreprise)

En l'absence de salaire minimal légal dans le pays de détachement et de source conventionnelle « opposable » au prestataire



application du salaire du pays d'origine
(exemple [arrêt Laval](#))

CJCE *Laval*, 18 déc. 2007

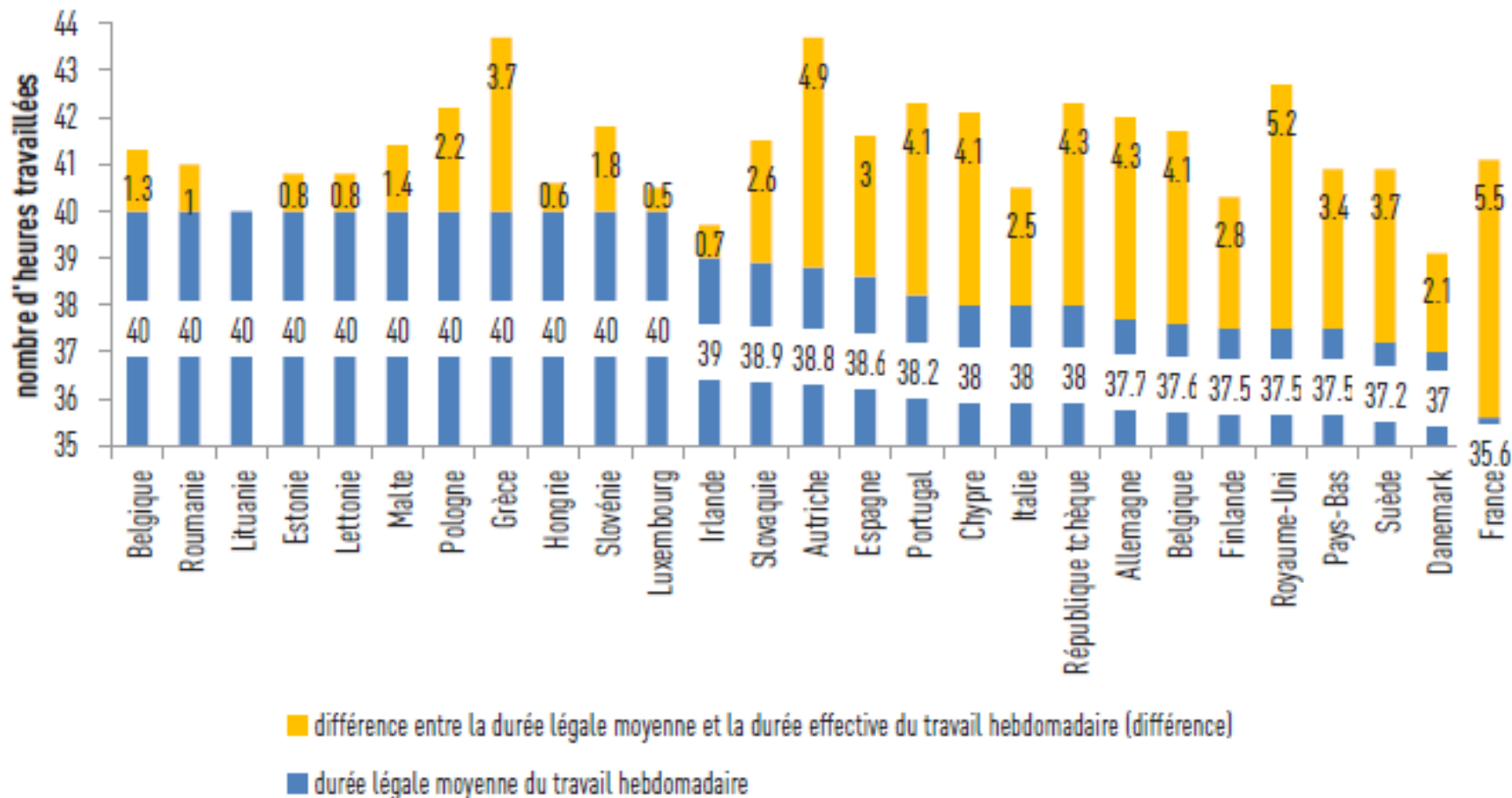
Point 67 – « *Il est constant que, en Suède, les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3§1, al. 1^{er} de la directive 96/71 [noyau dur], à l'exception des taux de salaire minimal, ont été fixées par des dispositions législatives.*

Il est également constant que les conventions collectives ne sont pas déclarées d'application générale et que cet État membre n'a pas fait usage de la possibilité prévue à l'article 3§8, al. 2 ».

Concurrence sociale – réglementation du travail

Directive	Droit social européen	« Variables » nationales
<p>Législation du pays de détachement</p> <p><i>Périodes maximales de travail et périodes minimales de repos</i></p> <p><i>Durée minimale des congés payés annuels</i></p> <p><i>Conditions de mise à disposition des travailleurs</i></p> <p><i>Sécurité, santé et hygiène</i></p> <p><i>Mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes</i></p> <p><i>Égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que d'autres dispositions en matière de non discrimination</i></p>	<p>Harmonisation (directive de 2003)</p> <p>Harmonisation (directive de 2003)</p> <p>Harmonisation</p> <p>Harmonisation (directive-cadre de 1989 + directives particulières)</p> <p>Harmonisation (directive de 1992 + directive de 1994)</p> <p>Droit primaire (dont effet direct de l'art. 157 sur l'égalité salariale H/F) + directive « refonte » de 2006</p>	<p>Dans les limites « plancher » (ex. repos hebdo de 24h) et plafond » (ex. 48h/sem)</p> <p>Dans le respect de la limite « plancher » de 4 semaines/an</p> <p>Dans le respect de la limite « plancher » de 14 semaines de congé de maternité + protection « statutaire »</p>

Durée légale moyenne du travail hebdomadaire et durée effective du travail (temps plein) en 2010



Source : données Office of National Statistics of the UK, graphique de K. Maslauskaitė

Concurrence sociale – charges sur salaire

Directive 96/71	Règlement de coordination	« Variables » nationales
<p>Aucune disposition en matière de protection sociale (rien sur le coût salarial indirect)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Charges sociales/fiscales sur salaire hors champ de la directive « détachement »</p>	<p>Aucune harmonisation (compétence des États membres) → règles de détermination de la loi de sécurité sociale applicable à des situations de mobilité</p> <p style="text-align: center;">En cas de détachement*</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Maintien au régime social de l'État de l'emploi habituel (≈ pays d'origine)</p> <p><i>* Notion de détachement propre au règlement : détachement temporaire d'au plus 24 mois – pas de remplacement d'un salarié en fin de détachement – avoir exercé une activité dans l'État d'envoi pour le compte de l'employeur – exercice habituel par l'employeur d'activités substantielles dans l'État d'origine</i></p>	<p>Taux de charges patronales sur salaire très variables d'un État membre à l'autre*</p> <p style="text-align: center;">Chypre 7,8% Irlande <i>entre 8,5 et 10,75%</i> Royaume-Uni <i>entre 10,6 et 13,8%</i> Luxembourg <i>entre 12,77 et 15,3%</i> Pays-Bas 18,9% Allemagne 19,27% + AT Pologne <i>entre 19,48 et 22,67%</i> Grèce 21% Lettonie 23,59% Portugal 23,75% + AT Hongrie 27% Italie 28,27% + AT Roumanie 28,5% Autriche 28,98% Espagne 29% Lituanie 30,8% + AT Estonie 33% Rép. tchèque 34% + AT Belgique <i>entre 32,43 et 48,7%</i></p> <p style="text-align: right;">*Source : CLEISS</p>