

Les travailleurs détachés en France et en Europe

1 Panorama général des travailleurs détachés dans l'Union européenne

2 Les travailleurs détachés en France : une concurrence déloyale ?

3 Travailleurs détachés : un exemple de dumping social ?

4 Travailleurs détachés et dumping fiscal

1 Panorama général des travailleurs détachés dans l'Union européenne.

Il faut commencer par définir ce qu'est un travailleur détaché.

Ce concept repose sur une directive de l'Union européenne qui donne le droit à tout travailleur membre d'un Etat de l'UE de venir travailler dans un autre Etat.

La directive sur les travailleurs détachés date de 1996 et elle devrait être modifiée (devant les abus) en 2017.

Un travailleur détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre Etat membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

La mission en question ne peut pas dépasser deux ans.

Il ne faut pas confondre les travailleurs détachés et les travailleurs mobiles qui s'installent dans un autre pays pour y travailler ou chercher un emploi et qui ne sont donc pas employés dans leur pays d'origine

Les travailleurs détachés doivent bénéficier des mêmes droits que les travailleurs nationaux en matière de salaire minimum (mais pas maximum), de temps de travail, de congés, de santé et de sécurité et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

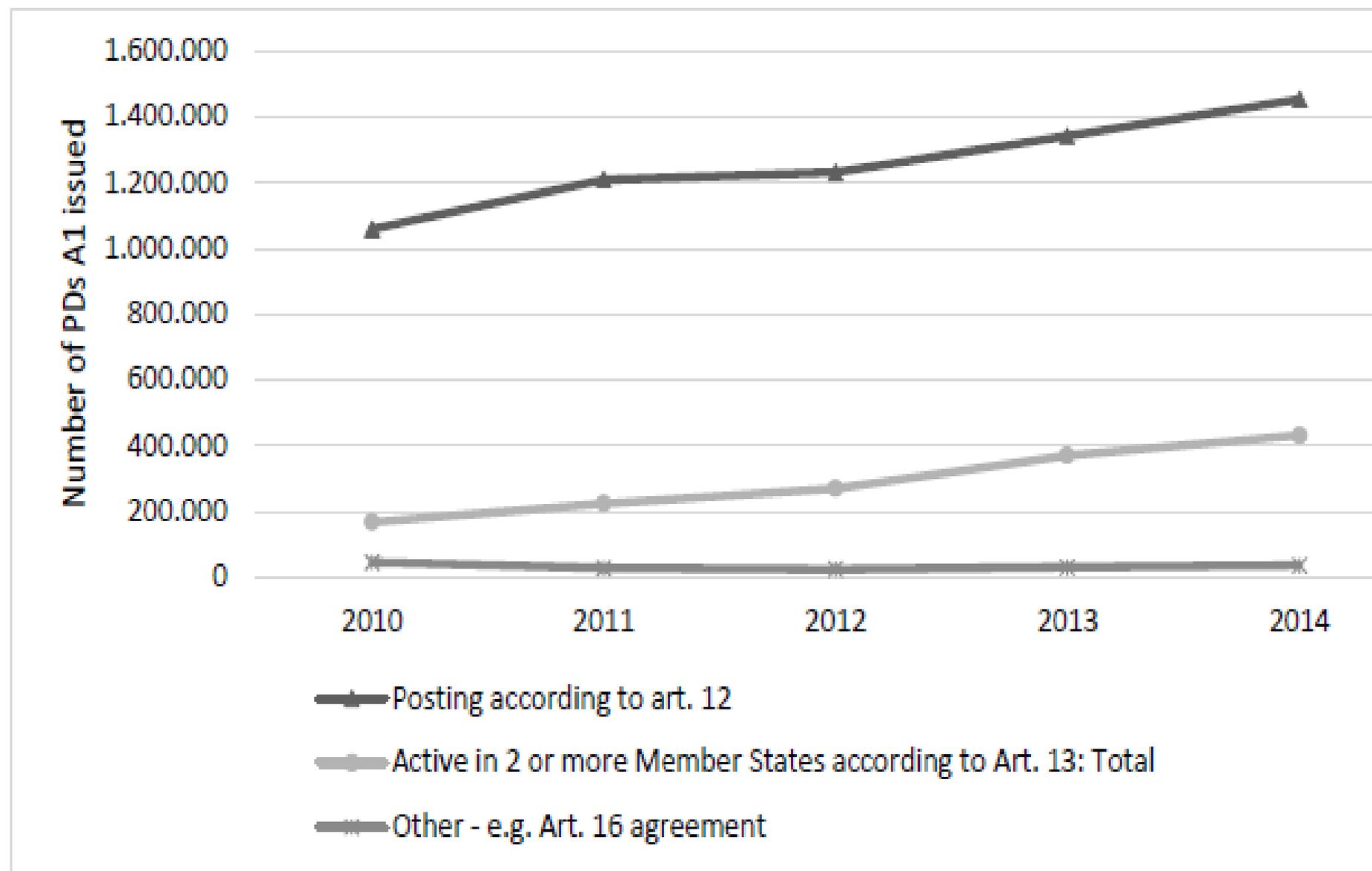
Par contre les travailleurs détachés continuent de relever du régime de protection sociale de leur pays d'origine : les cotisations sociales sont versées par l'employeur temporaire à l'employeur du pays d'origine selon les règles du pays d'origine.

Il y aurait à peu près 2 millions de travailleurs détachés dans l'UE : l'article 12 de la directive réglemente les activités directes de production (agriculture, construction, industrie) et l'article 13 porte sur les services.

Le nombre de travailleurs détachés tend à augmenter mais sa part dans l'emploi total reste toutefois modeste : moins de 1% de l'emploi en Europe (officiellement).

Figure 12

PDs A1 issued, total, breakdown by type, 2010-2014



Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2015 and previous years

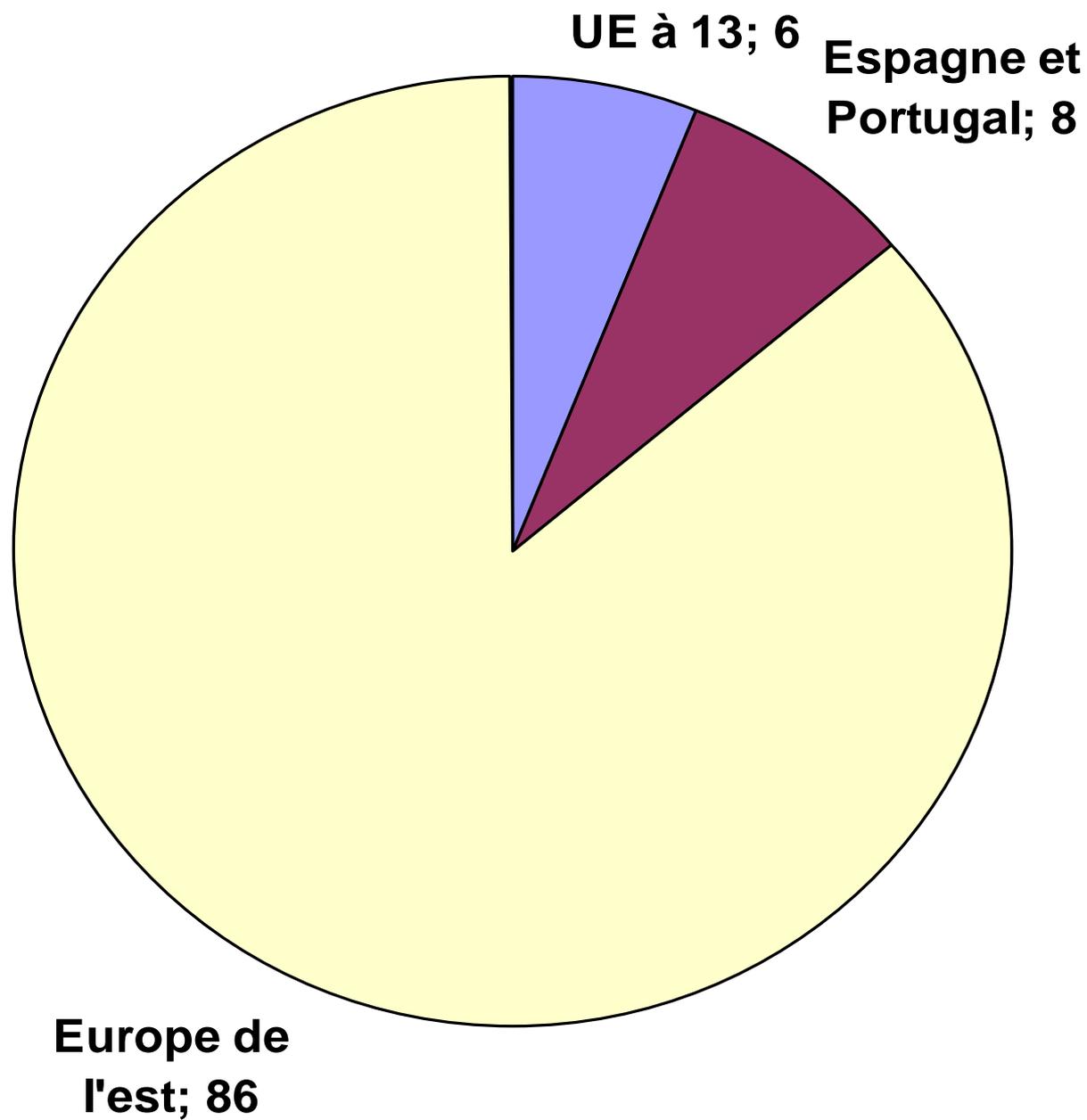
La comparaison entre l'origine et la destination des travailleurs détachés permet de comprendre « l'intérêt » du concept : les travailleurs détachés proviennent des ex pays de l'est (faibles salaires et faible protection sociale) et se dirigent vers les pays de l'UE 13 (UE 15 moins Espagne et Portugal) (conditions inverse).

Pour les travailleurs de l'est (et du sud), il s'agit donc d'aller chercher un emploi mieux rémunéré (voire tout simplement un emploi) dans des conditions de travail souvent meilleures que celles du pays d'origine.

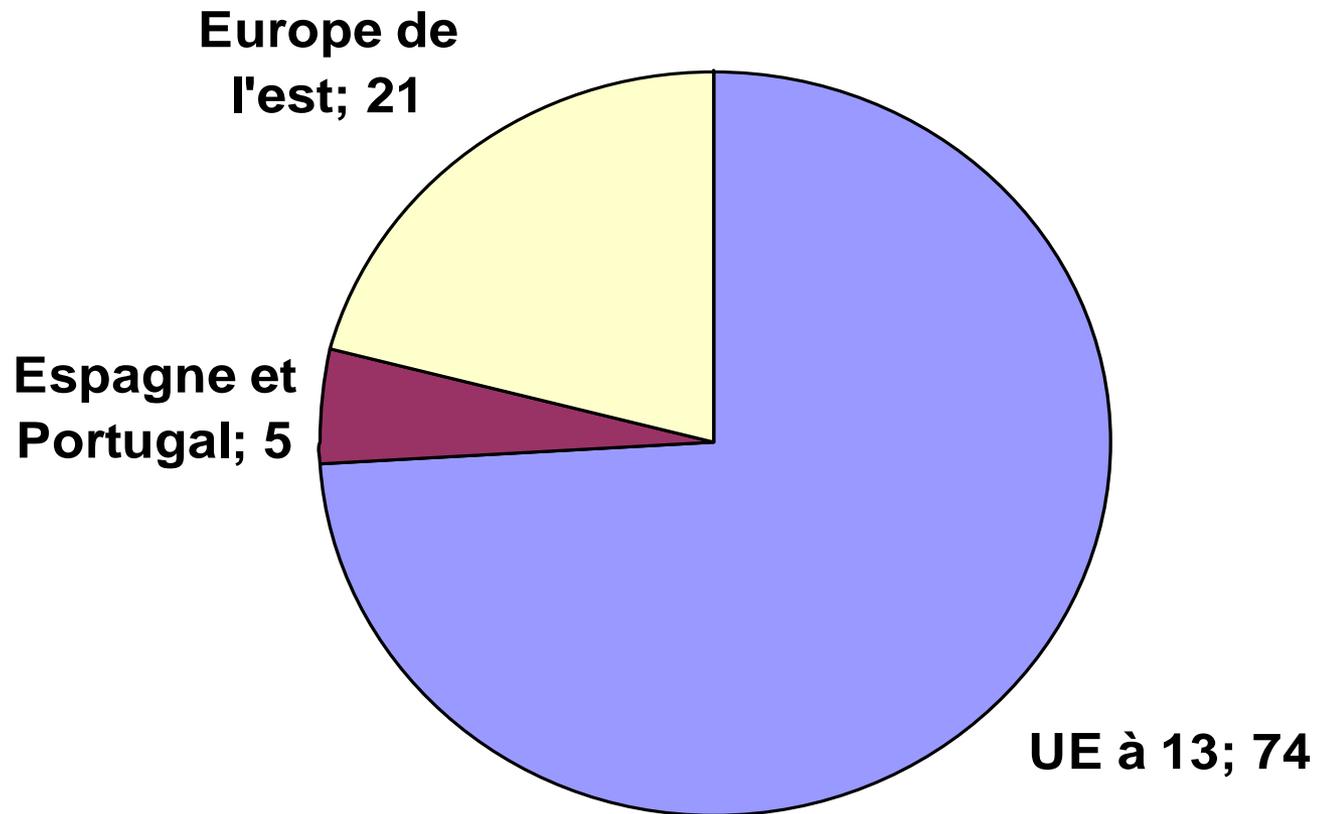
Pour les entreprises de l'ouest il s'agit de disposer rapidement d'une main d'œuvre souvent assez bien formée, et jugée moins exigeante en matière de conditions de travail et de salaires.

Et comme les cotisations sociales sont celles du pays d'origine, les entreprises de l'ouest semblent gagnantes, mais nous verrons que ce n'est pas si évident.

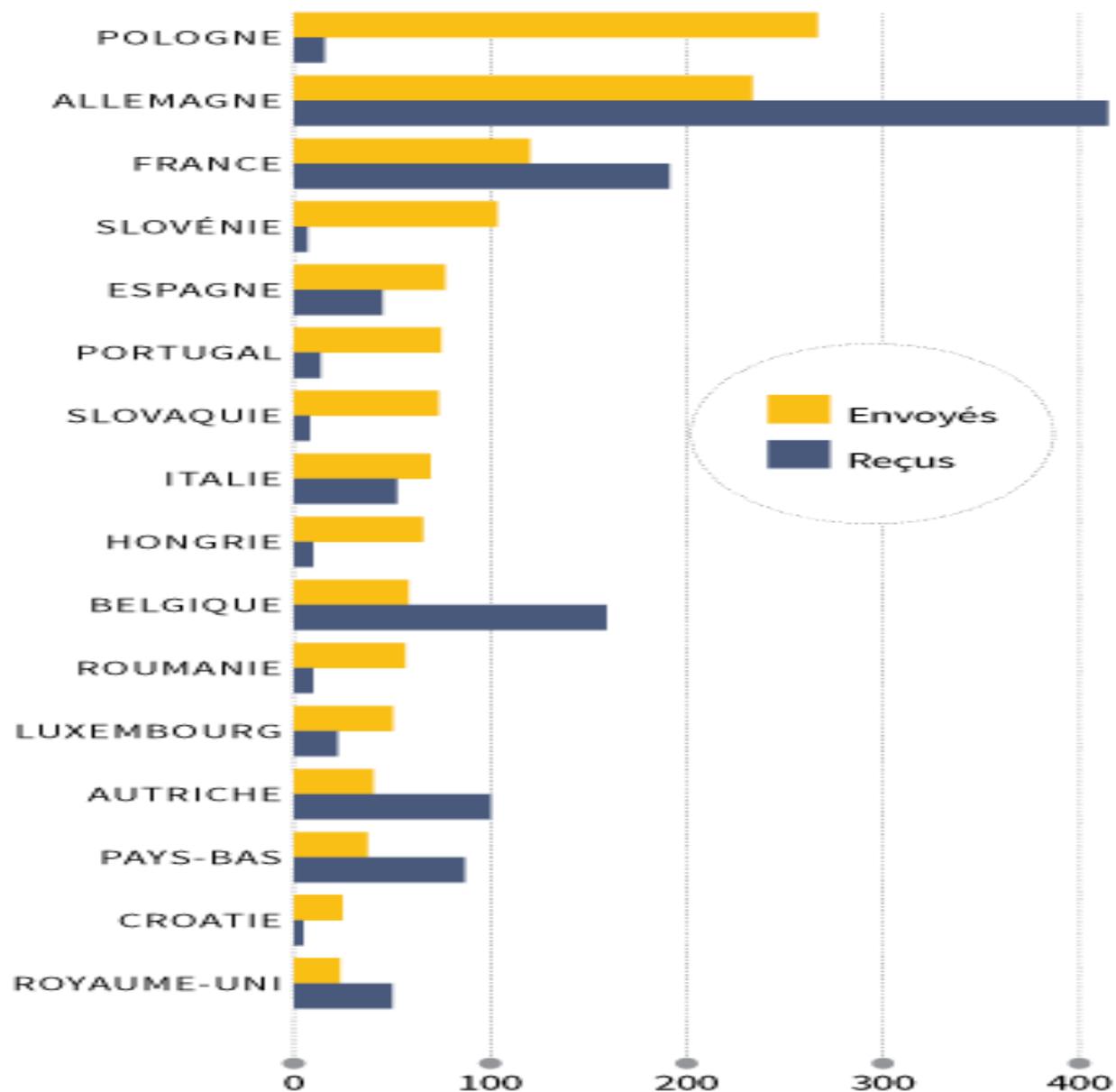
Origine des travailleurs détachés en 2014 en % du total



Destination des travailleurs détachés en 2014 en % du total

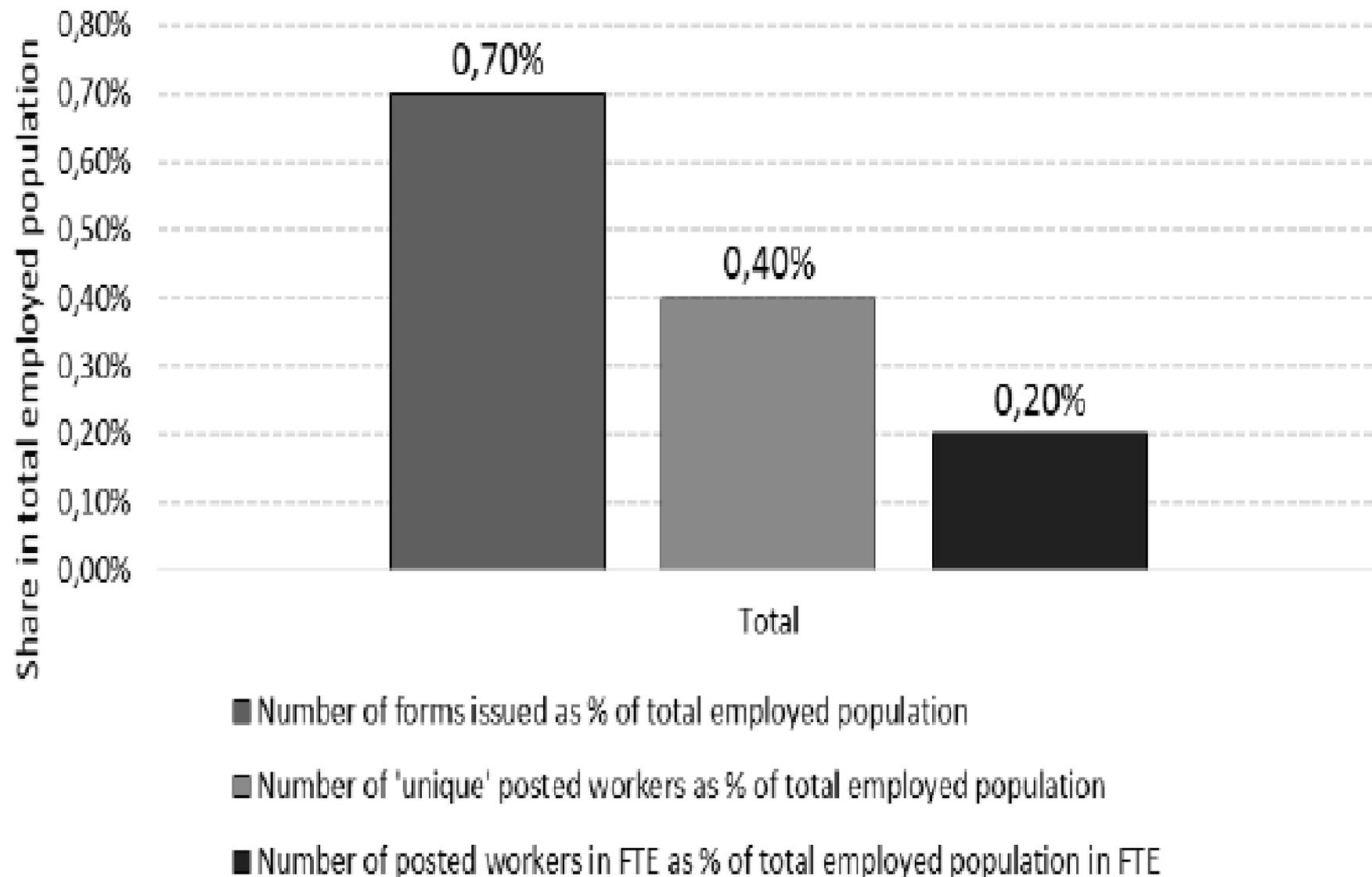


PRINCIPAUX PAYS POURVOYEURS ET EMPLOYEURS
DE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN 2014,
EN MILLIERS DE PERSONNES



SOURCES : COMMISSION EUROPÉENNE ; DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

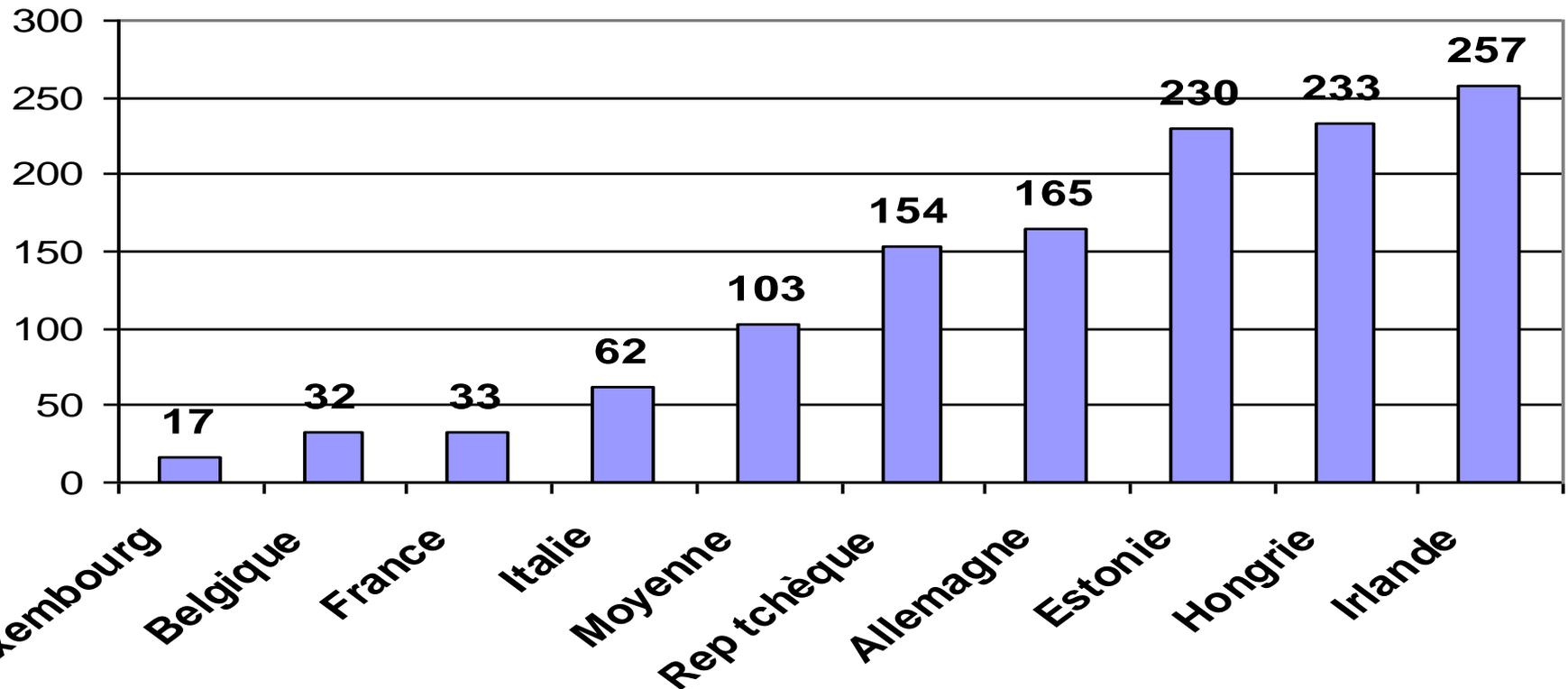
Figure 13 Share of posted workers in national employment, summary, 2014



Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2015

L'étude de la durée moyenne des missions permet de comprendre la nature des emplois : très agricoles ou dans la construction quand la durée est relativement courte (France), industriels quand la durée est plus longue.

Durée moyenne des missions des travailleurs détachés en 2014 en jours ouvrés



2 Les travailleurs détachés en France : une concurrence déloyale ?

C'est le thème souvent défendu par les artisans et par les travailleurs eux-mêmes : comme les conditions de cotisations sociales ne sont pas identiques aux travailleurs nationaux, les travailleurs détachés feraient concurrence aux travailleurs français et à leurs employeurs.

D'ailleurs le 8 mars 2016 la Commission européenne a adopté une proposition de révision des procédures de contrôle des travailleurs détachés qui devrait prendre effet en 2017.

Les Parlements des pays de l'ex Europe de l'est se sont opposés en vain à cette révision.

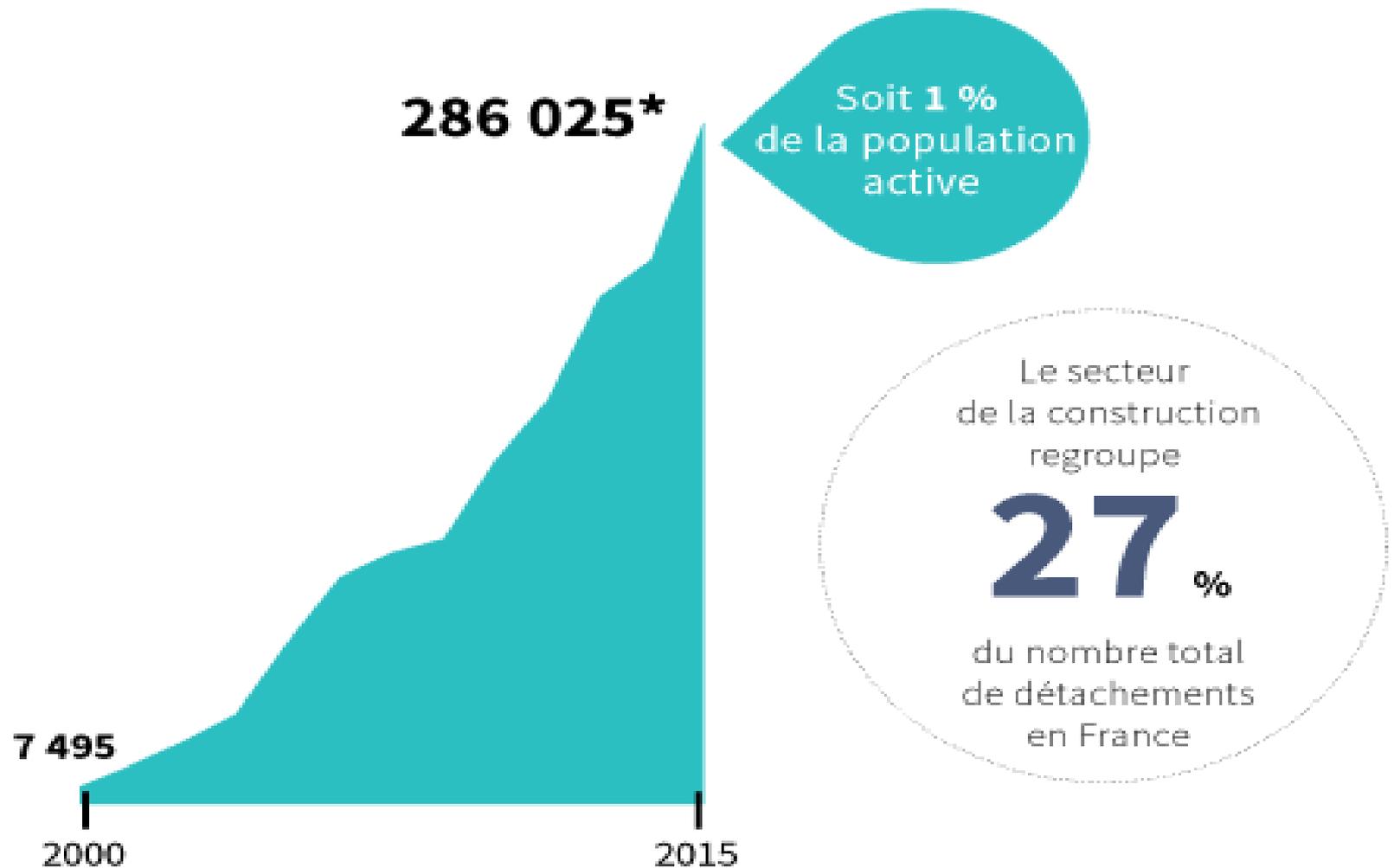
Dans le cas français il faut immédiatement souligner deux choses :

- d'une part, le travail détaché ne représente que 1% de l'emploi en France (officiellement)**

- d'autre part le coût d'un travailleur détaché n'est pas significativement inférieur à celui d'un travailleur national.**

On remarquera tout de même la très forte progression du nombre de travailleurs détachés : 38 fois plus en 15 ans.

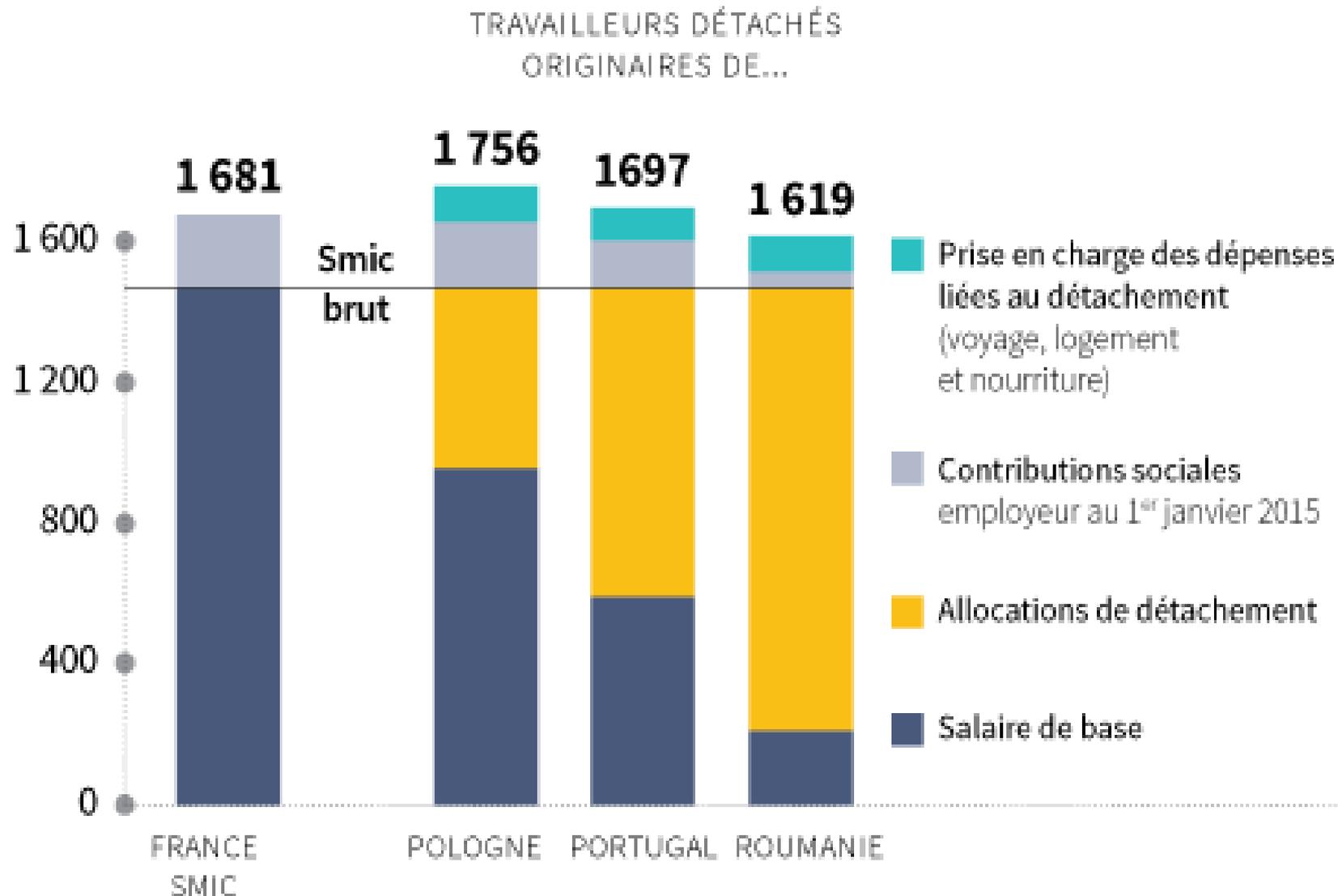
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN FRANCE



*Les chiffres de la Direction générale du travail diffèrent de ceux de la Commission européenne

SOURCES : COMMISSION EUROPÉENNE ; DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

COMPARAISON DU COÛT DU TRAVAIL EN FRANCE ENTRE TRAVAILLEURS NATIONAUX ET DÉTACHÉS, EN EUROS



SOURCES : COMMISSION EUROPÉENNE ; DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

La différence de salaire semble donc faible et dans beaucoup de cas le travailleur détaché revient plus cher que le travailleur français.

Ceci s'explique :

- **le travailleur détaché doit percevoir le même salaire (d'où l'allocation de détachement). Remarque : le salaire de base est versé à l'employeur du travailleur détaché qui doit (en principe) le reverser au salarié.**

- **le travailleur détaché bénéficie de primes de détachement**

- **surtout, au niveau du SMIC en France, les cotisations sociales patronales sont désormais très faibles.**

Au 1^o janvier 2016, le SMIC brut mensuel était de 1466.65 € et le coût pour l'employeur était de 1573.25 € soit 106.60 € de plus sous forme de cotisations.

A 1.5 fois le SMIC le salaire brut est de 2200 € et le coût pour l'employeur de 2901.67 € soit 701.67 € de plus.

Il faut donc remarquer que plus on s'éloigne du SMIC et plus l'embauche d'un travailleur détaché serait rentable.

Mais justement, la plupart des travailleurs détachés sont embauchés au SMIC. L'avantage n'est donc pas essentiellement financier.

Si des employeurs français font venir des travailleurs détachés, c'est surtout pour deux autres raisons :

- d'une part parce qu'ils vont trouver plus rapidement une main d'œuvre disponible prête à effectuer des tâches relativement pénibles. Il est clair qu'une partie des travailleurs français n'accepte plus ces tâches à ce niveau salarial.

- d'autre part, et surtout, les travailleurs détachés sont plus « souples » que les travailleurs français en matière de temps de travail, de conditions de travail, de disponibilités...

En d'autres termes, le travail détaché tend à devenir une forme externe de flexibilité comme une autre.

La concurrence existe donc mais son aspect « déloyal » n'est pas absolument évident : les travailleurs détachés font plus le travail que ne veulent plus faire les nationaux.

Les risques d'abus existent :

- les missions se transforment parfois de temporaire en relativement définitives (le salarié repartant pour une période très brève chez lui)

- les contrôles étant parfois rares, les conditions de travail peuvent devenir très difficiles (dans l'agriculture en particulier) et les travailleurs détachés ont rarement la possibilité de se défendre de peur de perdre leur emploi.

- le niveau de rémunération est parfois contestable : un certain nombre d'employeurs retiennent en toute illégalité sur la feuille de paie les fameuses primes de détachement (surtout si c'est l'employeur lui-même qui nourrit et qui loge, à son tarif bien sûr).

3 Les travailleurs détachés : un exemple de dumping social ?

Le problème des travailleurs détachés pose tout le problème du manque d'harmonisation sociale dans l'UE c'est-à-dire dans un espace qui a aboli les frontières.

Dans certains pays, la protection sociale est élevée, donc le niveau des cotisations sociales est lui-même élevé, dans d'autres pays c'est l'inverse.

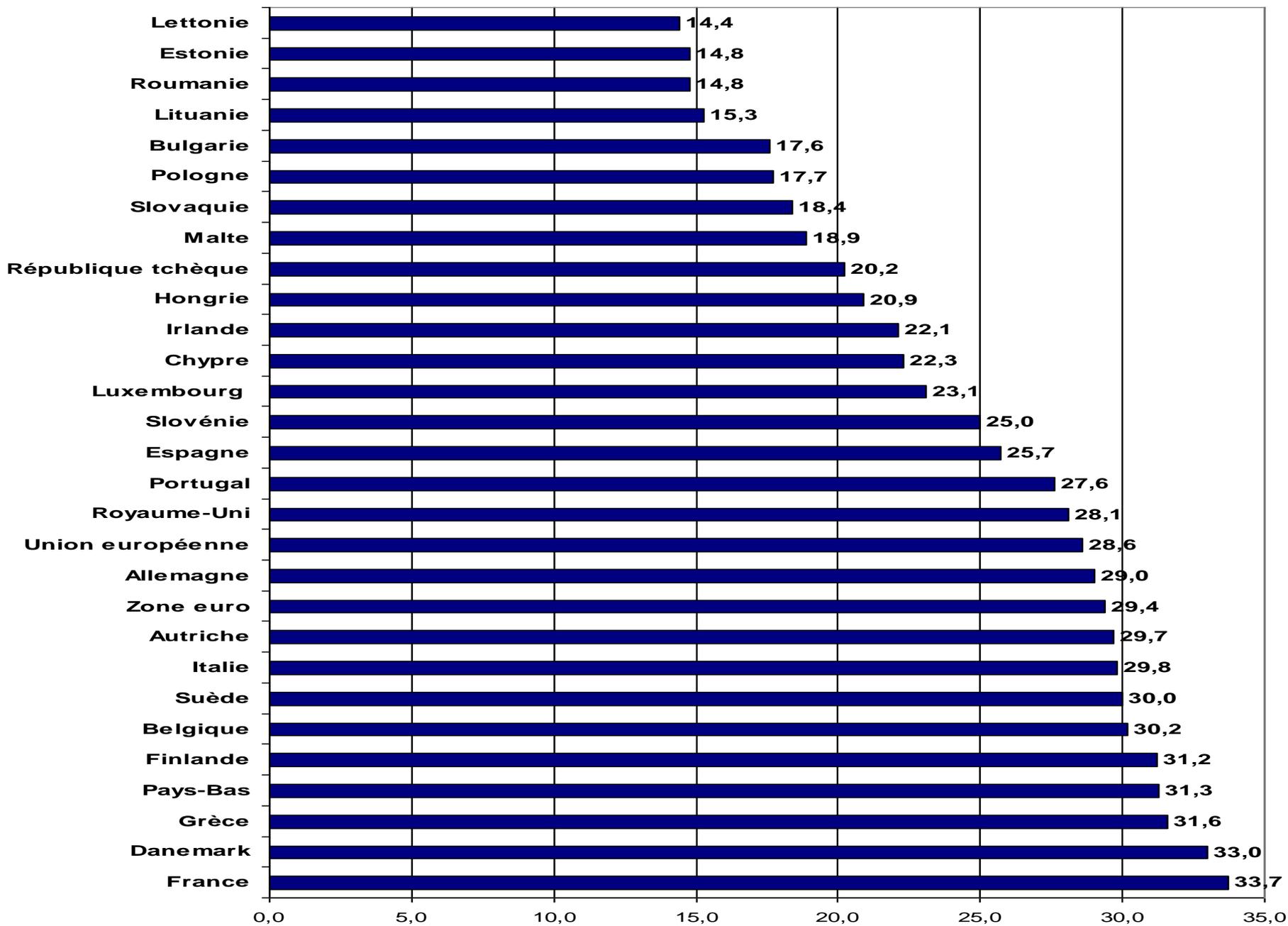
L'harmonisation sociale risque d'être très difficile puisqu'on ne sait pas dans quel sens l'effectuer : par le haut (impossibilité pour les ex pays de l'est) ou par le bas (refus des pays sociaux démocrates et de la France) ?

Mais il faut également souligner que, plus que le problème du niveau de protection sociale, il y a le problème de son financement : qui doit payer ?

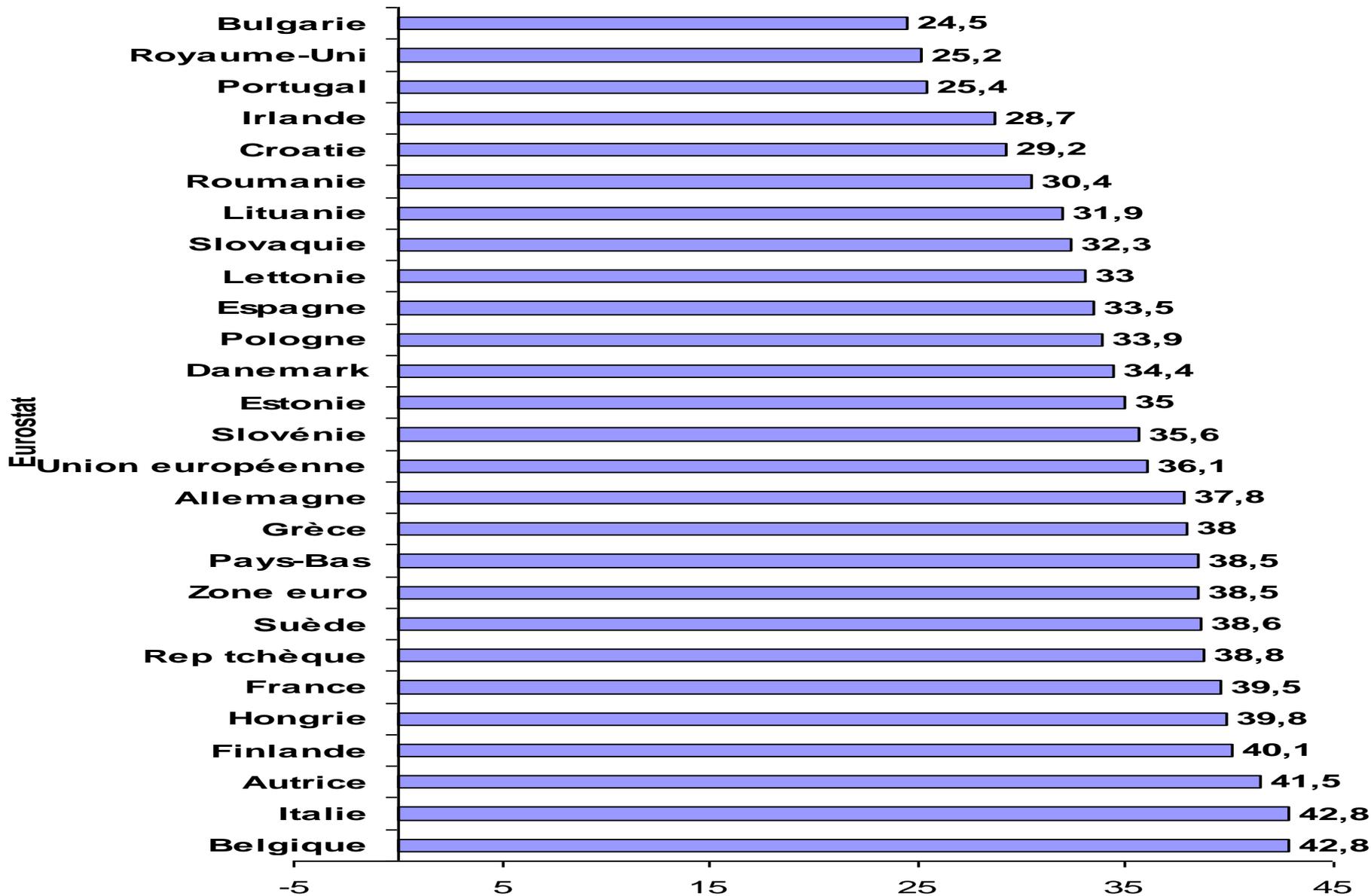
Si les cotisations sociales sont assises essentiellement sur les salaires, alors le risque de dumping social est sérieux.

Dépenses de protection sociale en % du PIB en 2013

Eurostat

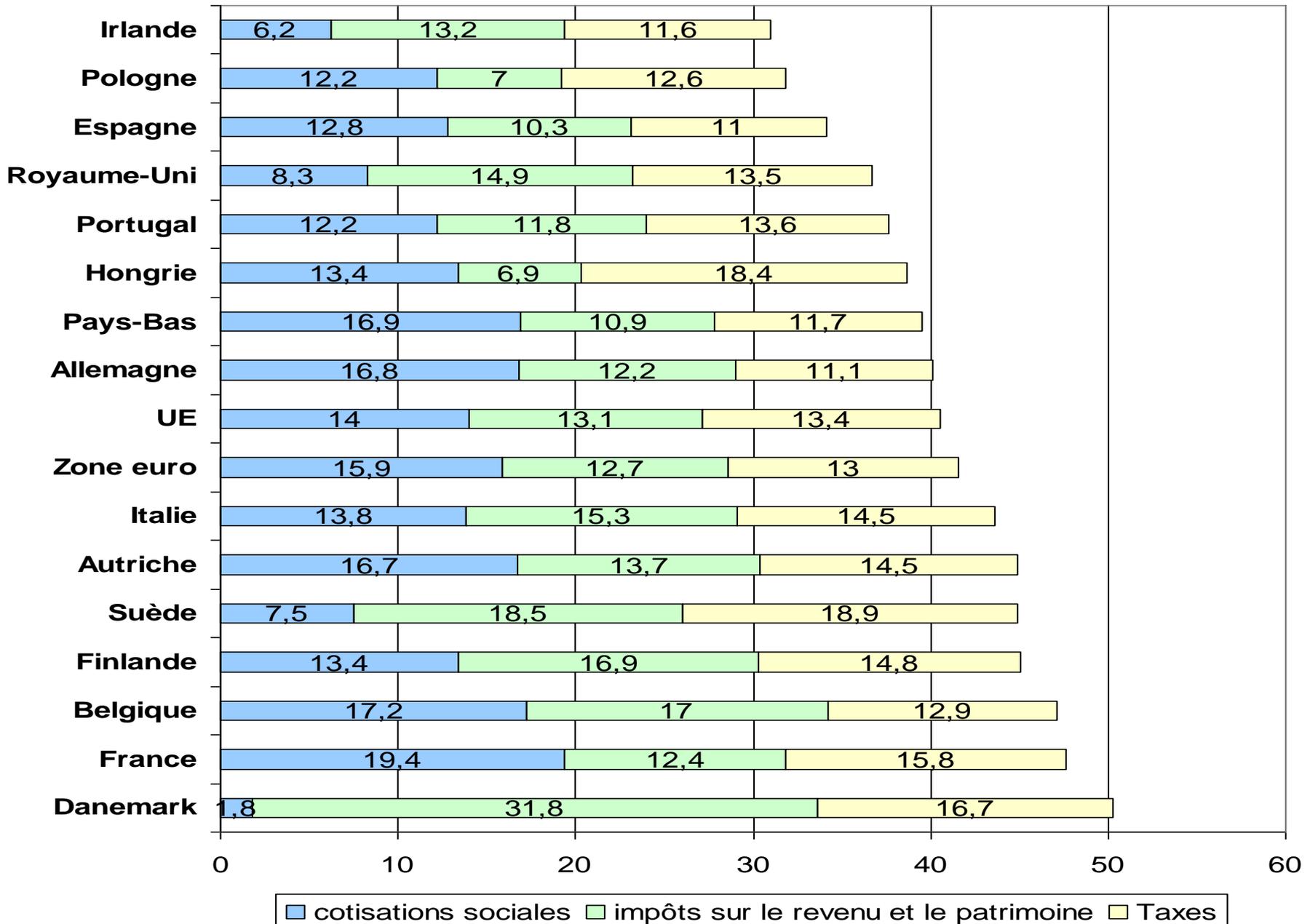


Part des impôts sur le travail et des cotisations sociales dans le total du coût salarial en 2013 en % en moyenne



Cotisations sociales, impôts et taxes en % du PIB en 2013

Eurostat



Le cas du Danemark est intéressant : voilà un pays dont le niveau de protection sociale est très élevé, le niveau de prélèvement très élevé, le coût du travail élevé (on y reviendra dans la prochaine conférence) et le taux de chômage très faible (6.2 % au mois d'août).

Mais le Danemark a choisi un mode de financement de la protection sociale qui renchérit assez peu le coût du travail : l'impôt sur le revenu.

Dans ce pays, tout le monde participe au financement de la protection sociale, et pas seulement les actifs et leurs employeurs. Le « dumping social » existe donc beaucoup moins.

La France au contraire finance essentiellement sa protection sociale par les cotisations qui alourdissent le coût du travail : la concurrence est donc rude.

Mais il sera encore plus difficile d'harmoniser le mode de financement que le niveau de protection sociale.

4 Travailleurs détachés et dumping fiscal

Ce point est plus choquant que le problème social : certains pays, pour attirer des entreprises sur leur territoire, n'hésitent pas à se lancer dans le « moins disant » fiscal en matière d'impôts sur les sociétés.

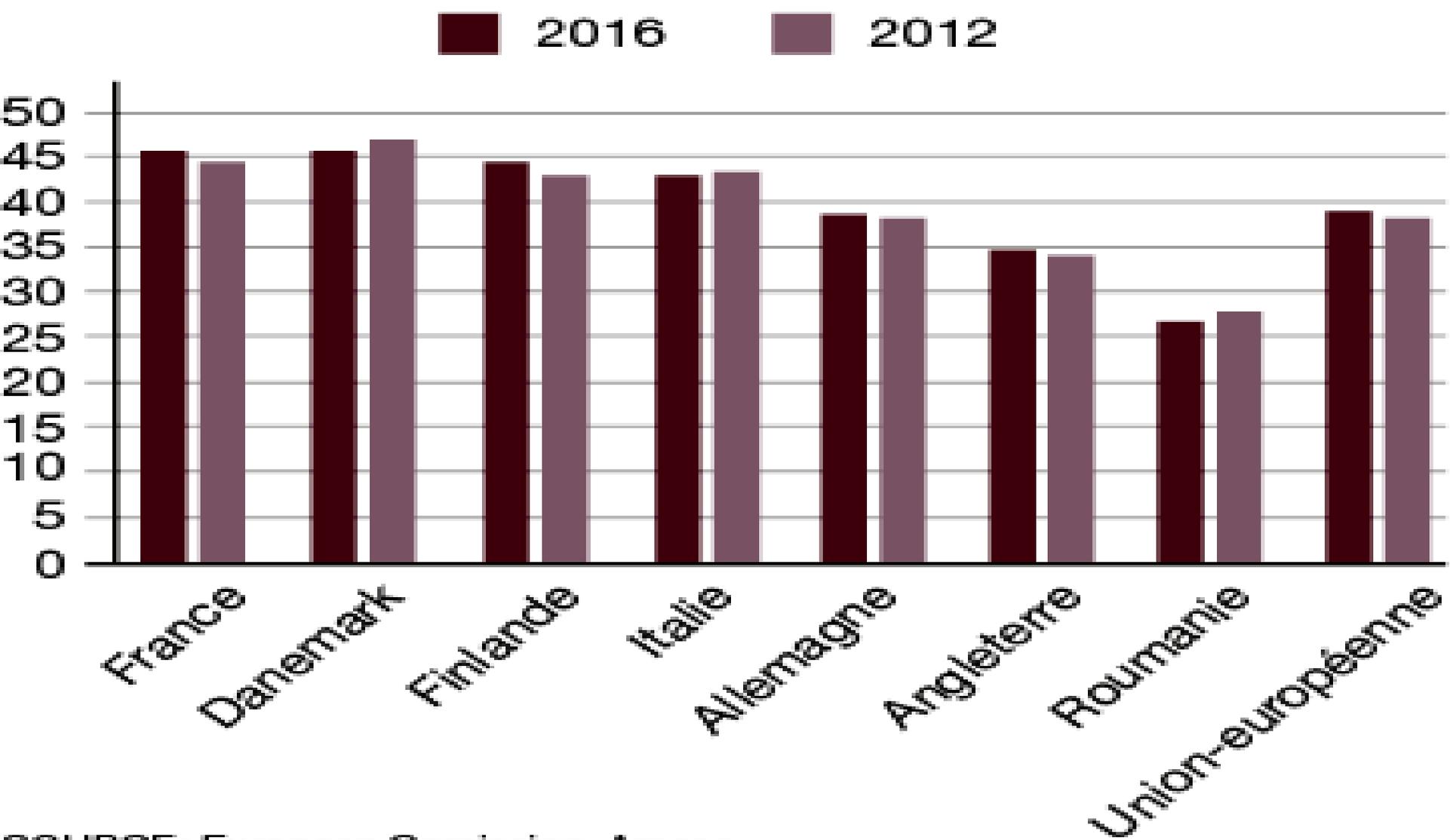
Ce phénomène se retrouve bien entendu en matière d'impôts sur le revenu et encourage toutes les pratiques d'optimisation fiscale (sans parler d'évasion voire de fraude).

Il est assez peu concevable de continuer à avoir un marché unique, si les règles fiscales ne convergent pas un minimum. Mais là également le sens de la convergence va poser problème.

En attendant, les pays qui essaient de développer au mieux leurs services publics sont désavantagés. Toutefois, ceci ne doit pas être un alibi pour dépenser de façon inutile : des pays d'Europe du nord parviennent à avoir de meilleurs services publics avec une fiscalité moindre que la France.

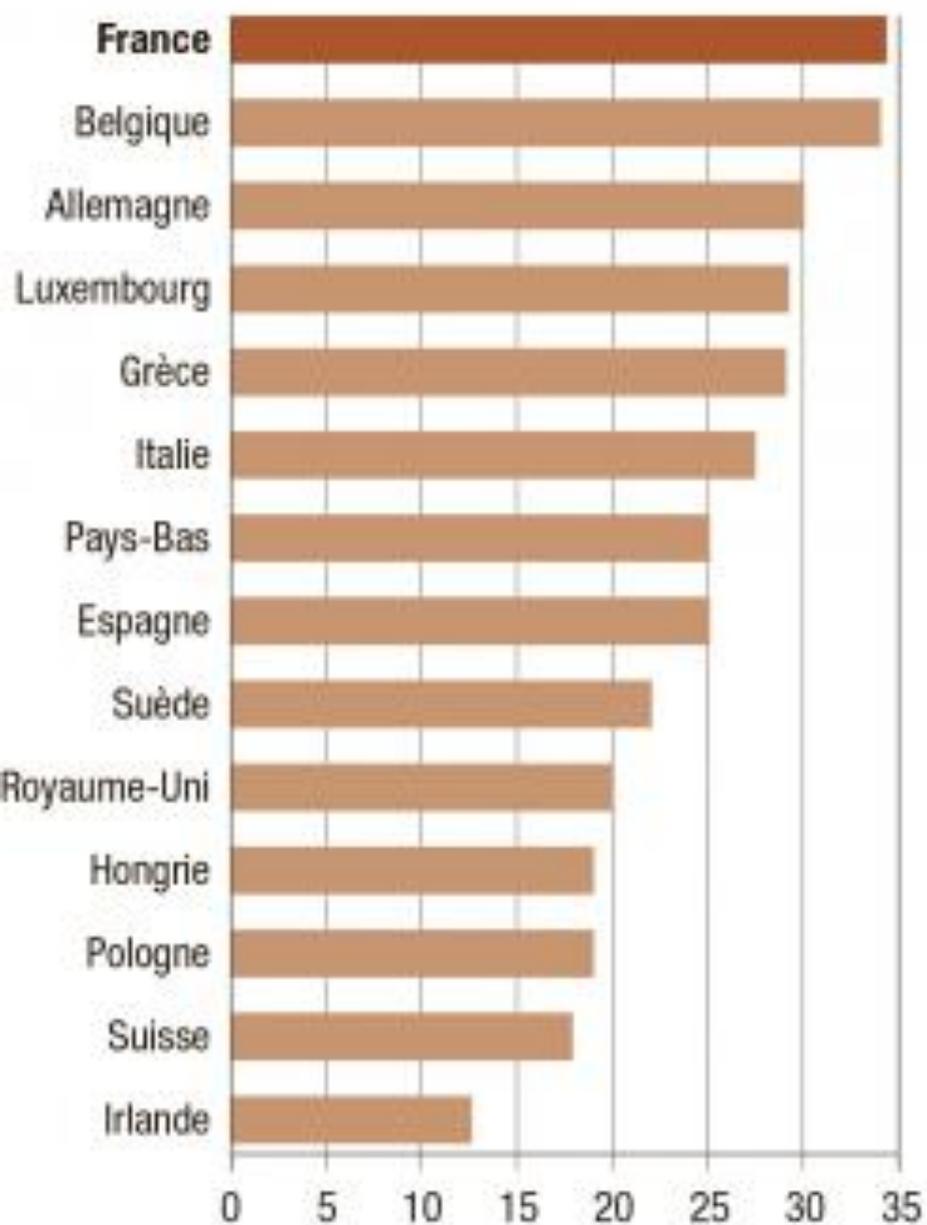
Taux de prélèvements obligatoires des pays européens

En pourcentage du PIB

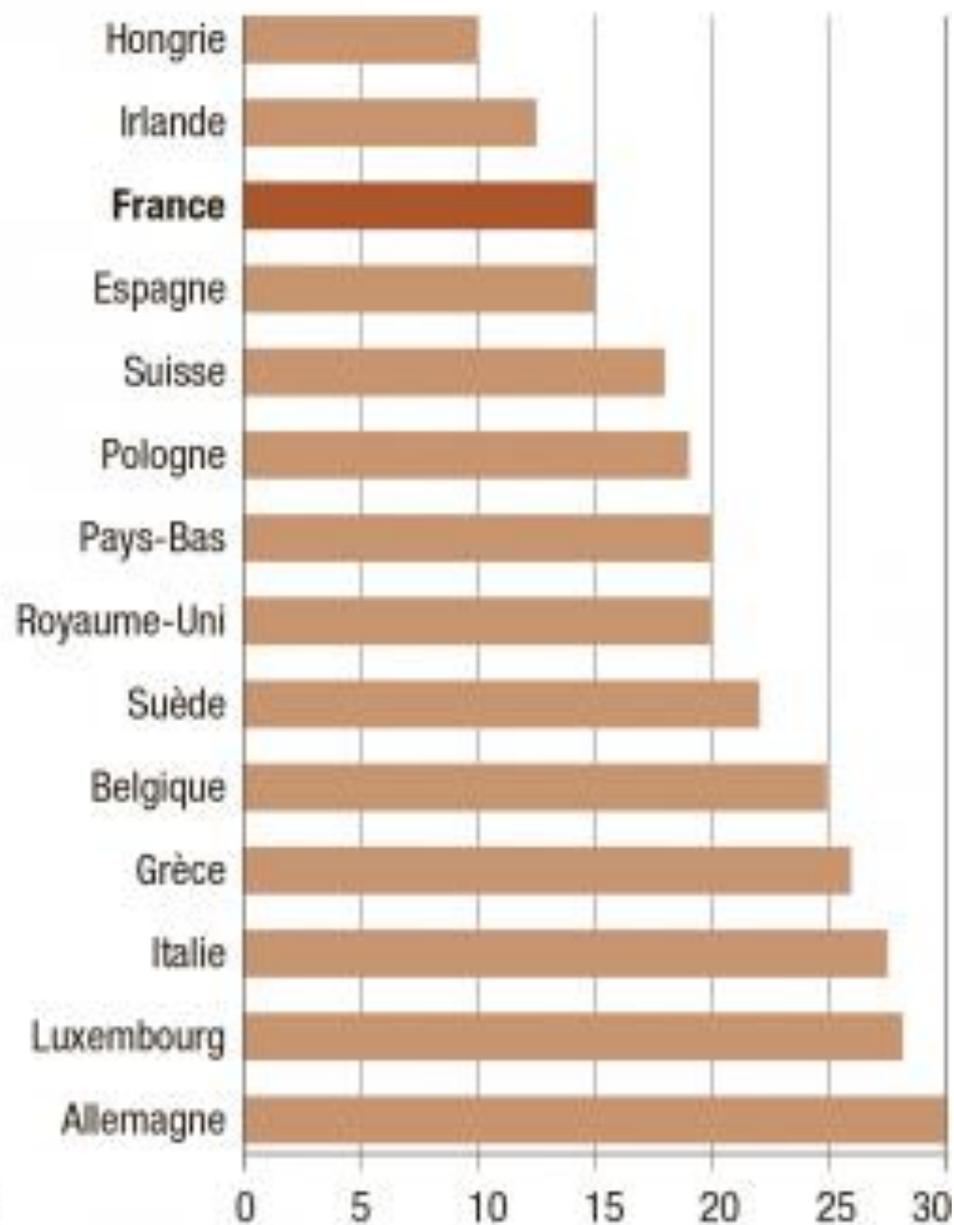


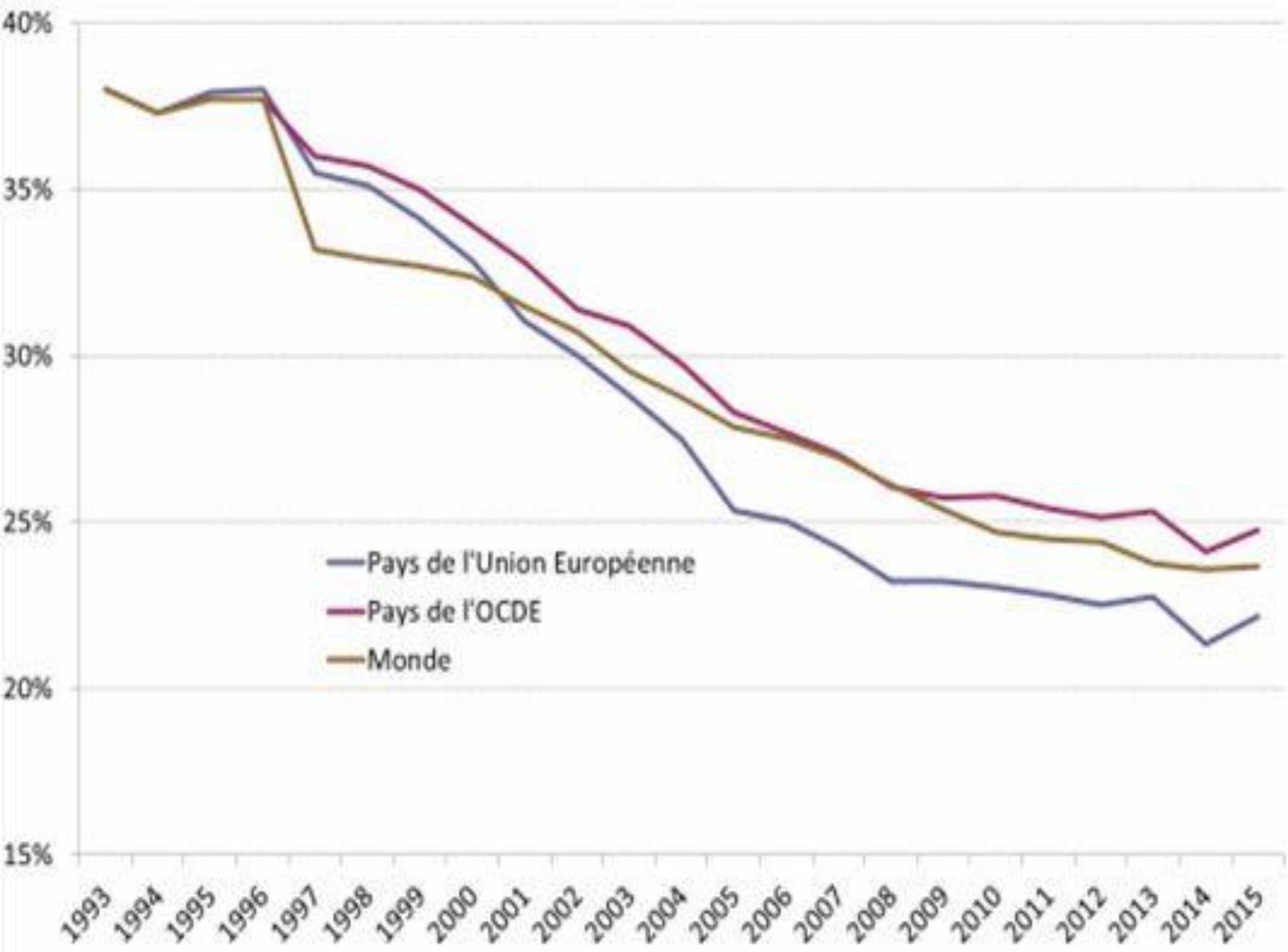
SOURCE: European Commission, Ameco

Taux d'IS en 2016 (en %)

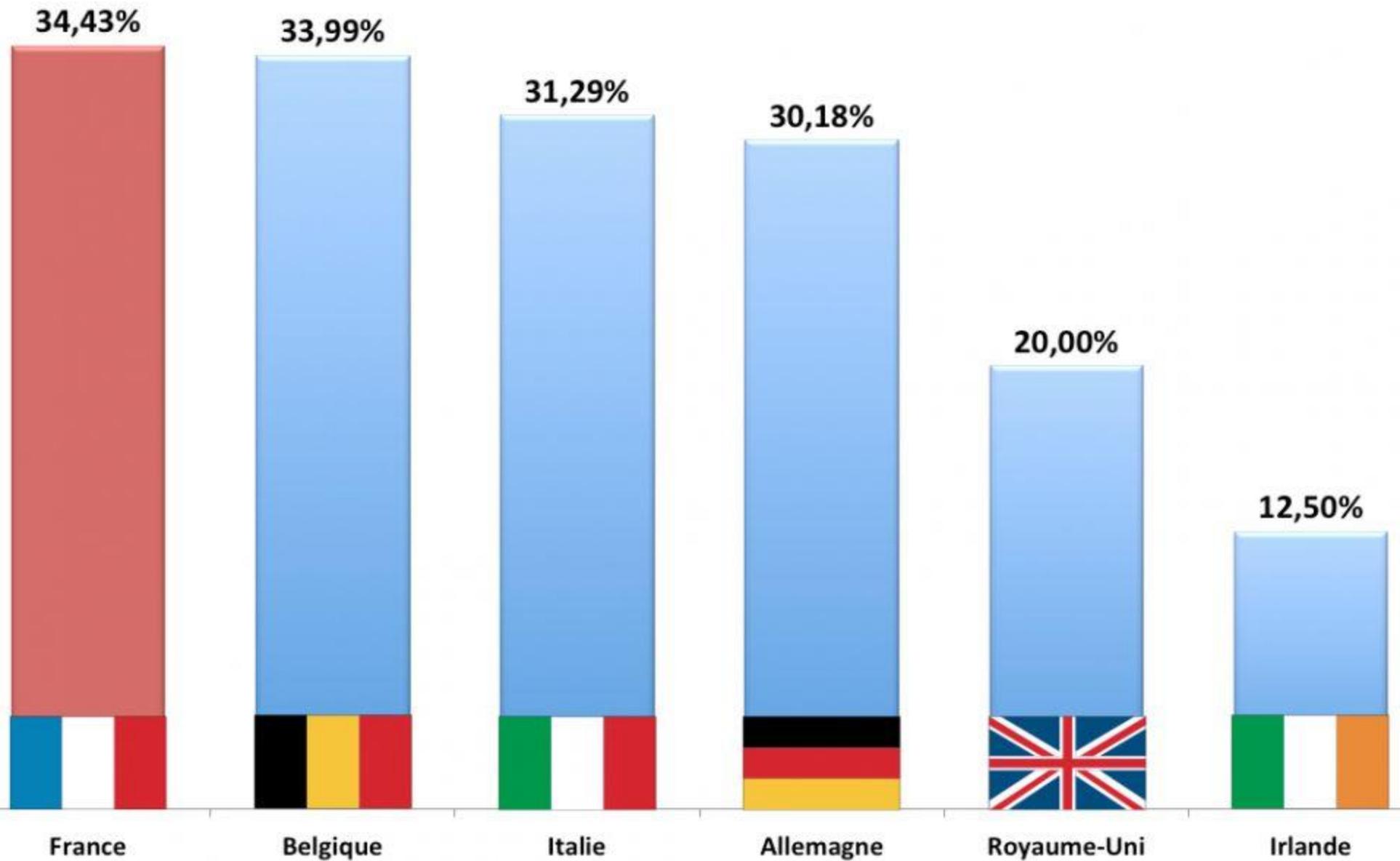


Taux d'IS PME (en %)





Taux d'impôt sur les sociétés (taux nationaux + taxes régionales et locales)



Conclusion

Le phénomène des travailleurs détachés devrait se poursuivre et s'amplifier, ce qui supposera une redéfinition drastique des contrôles à partir de 2017. La Commission européenne y semble résolue.

Ceci ne règlera pas le problème des différences de protection sociale et de fiscalité entre les pays membres.

Mais si les différences de protection sociale peuvent s'expliquer par des choix de société ou des retards de développement, le dumping fiscal est une plaie.

Ce qui semble intéressant c'est qu'une partie du monde occidental en prend conscience et commence à s'organiser pour lutter contre.

De ce côté, le départ hors d'Europe de ceux qui veulent pratiquer ce dumping serait plutôt une bonne nouvelle car ils auront alors à supporter les inconvénients de cette sortie, et non plus bénéficier à la fois des avantages du dumping et de l'appartenance à l'Union européenne.