

Travailleurs détachés: "la position de Macron, complexe à gérer"

Jean-Louis Dell'Oro

1,358 mots

9 juin 2017

19:31

Challenges.fr

CHALCOM

Français

Copyright 2017 Challenges - All Rights Reserved

La ligne dure adoptée par Emmanuel Macron sur la révision de la directive encadrant les travailleurs détachés risque de provoquer un blocage du côté des pays de l'Est.

Emmanuel Macron a décidé de défendre une ligne dure sur la révision de la directive détachement. Votée en 1996, la directive permet à un salarié de l'Union européenne de travailler dans un autre pays membre, tout en continuant à dépendre des cotisations et de la protection sociale de son pays d'origine. L'exécutif français propose notamment de limiter à 12 mois sur une période de deux ans les détachements, et de lutter contre les entreprises « boîtes aux lettres » qui n'ont aucune activité réelle dans leur pays d'implantation. Au risque de bloquer les négociations avec les autres Etats membres, en particulier les pays de l'Est. Décryptage avec **Elisabeth Morin-Chartier**, députée européenne LR (groupe PPE) et rapporteure sur ce sujet au Parlement européen.

Dans quel cadre se situe la nouvelle position d'Emmanuel Macron sur les travailleurs détachés?

Au sujet de la directive sur les travailleurs détachés, il faut bien comprendre qu'il y a deux démarches qui se déroulent en parallèle. D'un côté, il y a le travail du Parlement européen dont je suis rapporteur. Notre but est de trouver le plus large accord avec les parlementaires des 28 Etats membres. De l'autre, il y a une démarche au sein du Conseil composé des ministres de chaque Etat membre. Et c'est dans ce cadre que la position de la France, par la voix de son nouveau président Emmanuel Macron, vient de changer. Or, ces deux démarches doivent aboutir à l'arrivée au même texte.

Que se passe-t-il en cas de désaccord?

En cas de désaccord sur le texte, une nouvelle phase s'engage avec les trilogues, des réunions entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission afin d'aboutir à un compromis. Et si aucun accord n'est trouvé, nous restons bloqués avec les textes actuels. C'est ce qui s'est passé avec l'harmonisation du temps de travail en Europe ou l'harmonisation des congés maternité. L'échec des discussions a conduit à l'abandon de ces directives.

Que pensez-vous de la ligne dure adoptée par Emmanuel Macron sur les travailleurs détachés?

Je suis une marathonnienne. Je travaille sur ce texte depuis 14 mois. Le changement de position de l'exécutif va être complexe à gérer, alors que nous nous rapprochions au Parlement d'un accord. Les équilibres sont fragiles. Cela ne sert à rien d'être trop exigeant si cela se termine par une rupture des négociations. Je rappelle que nous devons bâtir un consensus entre 28 Etats différents, avec des groupes politiques différents, alors que chaque pays a un calendrier électoral différent. Aujourd'hui, c'est la Grande Bretagne, en septembre, ce sera l'Allemagne. Nous ne pouvons pas nous permettre de modifier unilatéralement un texte pour des raisons de politique interne. Les marges de manœuvre sont étroites. Tout se règle au millimètre.

D'autant que plusieurs textes sur des problématiques similaires sont discutés en simultanément...

Oui, il faut prendre en compte le contexte global. Trois textes différents mais liés sont actuellement en discussion en même temps: la directive sur les travailleurs détachés, le règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale et le paquet mobilité pour les transporteurs routiers. Tenter de tout régler en même temps ne me paraît pas être la bonne stratégie. Nous allons additionner les problèmes et complexifier le processus pour atteindre un accord. Et dans le même temps, si la France adopte une position trop dure sur les travailleurs détachés, elle risque de perdre sur les deux autres textes. Il pourrait y avoir une réponse du berger à la bergère.

Au sein de l'Union européenne, quels sont les différentes forces en présence?

Nous pouvons distinguer trois groupes de pays. Il y a les pays d'Europe du Nord, qui sont les tenants du libéralisme économique et de la libre circulation et qui voient plutôt d'un bon œil cette révision. Un autre bloc est constitué des pays de l'Est, pour qui le travail détaché est très important en termes d'emplois. Enfin, il y a les pays d'accueil de ces travailleurs détachés qui dénoncent un dumping social. La liberté de circulation et de travailler au sein de l'Union, c'est le socle de l'Europe sociale. Nous ne pouvons pas échouer sur ce point. On ne construira pas l'Europe sur le moins-disant social. Il faut augmenter la protection sociale et la valeur du travail. Nous tentons de convaincre les Etats de l'Est que plus de protection sociale, c'est aussi bénéfique pour la consommation intérieure et que cela permet à terme d'élever le niveau économique et social de ces pays.

Quels sont les principaux points en discussion?

Au niveau du Parlement, nous sommes proches d'un accord pour limiter les détachements à 24 mois au maximum. Mais il est difficile de savoir où se situe la majorité parlementaire sur ce point. Nous devons être attentif à ce que ce soit gérable pour les petites entreprises et que les droits soient bien cumulables pour les salariés. Par exemple, lorsqu'un travailleur part pour 6 mois en Espagne, puis 3 mois en Italie, puis 2 mois en France, il faut être sûr que l'ensemble de ses droits se cumulent. Mais le point crucial selon moi, c'est de trouver un accord sur la rémunération. En obligeant seulement le travailleur détaché à être payé au smic local, vous ne réglez pas le problème.

Pourquoi?

Parce que le travailleur local n'est pas soumis qu'au smic local. Il peut par exemple avoir droit à un treizième mois ou des primes de pénibilité. L'autre problème, c'est que les agences qui envoient un travailleur détaché dans un autre pays peuvent effectuer des retenues sur son salaire pour des frais de transport, d'hébergement, etc. Ce qui fait qu'au final, un travailleur détaché peut ne toucher qu'un salaire de 750 euros par mois.

Comment régler ce problème?

Je propose de passer de la notion de salaire minimum à la notion de rémunération minimum. Celle-ci intégrerait à la fois le salaire minimum mais aussi les éventuels bonus attachés (treizième mois, prime de pénibilité, etc.). Cette rémunération minimum serait sanctuarisée et intouchable. En outre, les indemnités de logements, de transport ou autre ne feraient pas partie de cette rémunération minimum et seraient comptabilisées à part.

Quels sont les autres sujets sensibles?

Il y a la question du double-détachement, par exemple lorsque quelqu'un est recruté par une agence du Luxembourg pour une société irlandaise, qui va elle-même l'envoyer travailler en Italie. Quel sera le droit social qui s'applique? Je propose que ce soit automatiquement celui du pays d'accueil. Le double détachement n'est contrôlable que si la règle est simple et claire.

Plus globalement, le problème n'est-il pas lié au fait que la directive sur les travailleurs détachés de 1996 était adaptée à une Europe où les écarts de salaire étaient relativement limités? Ce qui n'est plus le cas depuis l'élargissement, avec l'arrivée des pays de l'Est.

Il faut replacer l'élargissement dans l'histoire de la construction européenne. On a d'abord fait l'Europe de la paix. Puis on a fait l'Europe du marché commun, de l'économie. L'élargissement de 2004 avait lui été réalisé pour soutenir les démocraties de l'Est. Il s'explique comme ça. A nous maintenant de fonder une nouvelle forme d'Europe, pas seulement économique, mais également sociale. Si nous voulons avancer, il vaut mieux y aller progressivement que de rester bloqué. Je vous rappelle qu'en 2019, il y a de nouvelles élections européennes. Quand vous voyez la montée du populisme un peu partout en Europe, nous ne pouvons pas laisser se développer cette compétition sociale malsaine entre pays. Sinon, nous allons tout droit vers un repli nationalise.

Document CHALCOM020170610ed69003ib