

Détachement: enfin même travail, même lieu, même salaire?

Non Peer-reviewed author version

ROCCA, Marco (2017) Détachement: enfin même travail, même lieu, même salaire?. In: Journal de droit européen,(8), p. 301-301.

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/25581>

Détachement : enfin même travail, même lieu, même salaire ?

Douze ans après l'arrivée sur la scène politique du « plombier polonais » et presque dix après les arrêts de la Cour de justice dans les affaires *Laval*, *Rüffert* et *Commission contre Luxembourg*, le détachement des travailleurs revient au centre du débat européen. Dans son discours sur l'état de l'Union 2017 le président Juncker a évoqué la réforme de la Directive 96/71, la « Directive détachement », qui d'ailleurs était déjà présente dans le Programme de travail de la Commission pour l'année passée.

Présentée en mars 2016, la proposition de modification introduit une limite à la durée du détachement à 24 mois, une règle qui n'est pas présente dans le texte actuel. Au-delà de cette période, le travailleur détaché sera couvert par le droit du travail du pays d'accueil. Le concept du salaire applicable aux travailleurs détachés, à présent limité au salaire minimum, est aussi élargi, pour couvrir tous les éléments de la rémunération.

Cette proposition représente la réponse du législateur aux décisions de la Cour qui avaient interprété la Directive 96/71 comme interdisant aux Etats membres d'appliquer aux travailleurs détachés des conditions de travail allant au-delà des conditions minimales d'application générale. Ceci laisse de l'espace pour un dumping social légal, lorsque ces conditions minimales diffèrent de celles concrètement appliquées dans un secteur, par exemple en matière de « package salarial ».

Face à la difficulté d'intervenir sur les aspects substantiels de la Directive détachement, une Directive d'application a été adoptée en 2014, aussi pour attester, à la veille des élections européennes, de la vitalité de l'Europe sociale. Cette Directive s'attaquait aux questions procédurales, ainsi qu'à la répression de la fraude, une thématique sur laquelle le consensus a toujours été unanime entre les Etats membres.

En visant les conditions de travail des détachés, la présente réforme pourrait donc fournir une réponse aux risques de dumping social légal qui ont, durant la dernière décennie, contribué à la perte de confiance dans l'UE, notamment, comme le remarquait le Rapport Monti du 2010, parmi les travailleurs et les syndicats européens. Cependant, son adoption reste incertaine, à la lumière des « cartons jaunes » levés par 11 parlements nationaux, venant pour la plupart des pays exportateurs de détachés et visant l'absence de compétence de l'UE en matière de salaires, ainsi que la perte de compétitivité qui serait causée par la réforme. Après avoir considéré ces critiques, la Commission a pourtant confirmé la proposition.

Plus récemment, le nouveau président français a entamé son mandat en proposant une série d'amendements à la proposition, qui vont dans le sens d'une réglementation plus rigide, entre autres en réduisant la durée maximale du détachement à 12 mois. La réunion du Conseil des ministres d'octobre, qui aura lieu sous la nouvelle présidence estonienne et après les élections allemandes, nous dira si un compromis est possible.

Le juriste britannique Brian Bercusson avait écrit, juste avant les décisions de la Cour dans les affaires *Laval* et *Viking*, que ces décisions représentaient le « *judgment day* » pour le statut des droits sociaux dans la construction juridique européenne. Dans le contexte du détachement des travailleurs, la réforme de la Directive 96/71 offre à l'Union un rare droit d'appel après le jugement dernier.

Marco Rocca, Chercheur postdoctoral (UHasselt), Chargé de cours (ULiège), Maître de conférences invité (ULB).