

Remich, le 29/11/2017

Les participants à l'atelier lancé par les Groupes de travail « Emploi et formation » et « Economie et développement durable » du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

**Détachement des travailleurs
et conséquences sociales du « Paquet Services » de la Commission Européenne –
Que signifie ceci pour le marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région ?**

qui s'est tenu le 29 novembre 2017 à Remich, proposent au Président du CESGR de lancer l'appel suivant à l'adresse du Sommet de la Grande Région et des responsables politiques du processus d'intégration européenne :

Appel

**Réglementer le détachement des travailleurs
et les conséquences sociales du Paquet Services
pour le bien des populations dans la Grande Région**

**Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) lance un appel
à l'adresse du Sommet de la Grande Région et des
Responsables politiques du processus d'intégration européenne :**

Mesures recommandées au niveau de la Grande Région

- **Le marché de l'emploi transfrontalier doit continuer à se développer, grâce à une politique active !** La mobilité transfrontalière dans la Grande Région contribue à l'évolution économique et sociale dynamique dans l'espace frontalier. Dans les régions défavorisées ou en cours de mutation structurelle, le marché de l'emploi transfrontalier propose à de nombreuses personnes de nouvelles perspectives professionnelles et, par là même, une alternative au chômage et à l'exode. Par ailleurs, le marché de l'emploi transfrontalier reflète les libertés fondamentales

européennes et les acquis du processus d'intégration européenne qu'il convient de conserver et de défendre notamment au sein de la Grande Région.

- **Les obstacles administratifs doivent être levés !** Dans la Grande Région, le marché intérieur permet notamment aux petites et moyennes entreprises d'accéder à d'autres marchés et leur ouvre par là même de nouvelles opportunités et perspectives. Toutefois, des obstacles administratifs freinent toujours l'épanouissement des relations économiques transfrontalières et de la mobilité transfrontalière (v. le rapport final du CESGR 2015/2016 pour des exemples et des recommandations). La tâche consiste donc à éliminer les obstacles administratifs en mettant en place des règles applicables ou à prévenir de nouvelles entraves et à garantir ainsi une plus grande sécurité dans la planification des investissements. Il est nécessaire de pratiquer une politique d'information préventive tant pour les employeurs que pour les employés ce qui entraînerait une transparence accrue sur les offres existantes en matière de conseil et d'information, concernant par ex. le droit du travail et le droit social. Ceci inclurait la nécessité d'informations plurilingues, y compris auprès des portails de reporting (en français, en anglais et également en allemand).

- **Il est légitime et juste de lutter contre le dumping salarial et le travail au noir au sein de l'UE à l'aide de la directive concernant le détachement de travailleurs !** La modification prévue de la directive concernant le détachement de travailleurs, dont l'objectif est de placer au plus haut niveau respectif les normes sur les marchés de l'emploi dans l'UE en cas de détachement des travailleurs, aura des conséquences peu dramatiques dans la Grande Région et/ou est déjà appliquée. Les problèmes ne viennent pas des nouvelles dispositions de l'UE en cas de détachements de travailleurs, mais d'un côté de l'utilisation différente de la marge d'appréciation de la directive de détachement concernant la transposition dans le droit national par les Etats-membres, par ex. l'exigence de notifier chaque cas ou la transmission de données à caractère personnel (contrats de travail, niveau de traitement, adresse). De l'autre côté, il est nécessaire de renforcer la coopération transfrontalière des autorités de contrôle, par ex. l'accès aux bases de données et une personnalisation suffisante des contrôles.

- **Créer des dérogations possibles pour les régions frontalières !** La coopération transfrontalière est à privilégier et à renforcer. Le CESGR préconise la création d'une agence du marché du travail pour coordonner des contrôles en matière de détachement au sein de la Grande Région. Une coopération renforcée est nécessaire entre l'ITM, les inspections du travail et les douanes.

Caractérisé par des décisions rapides et à court terme, le « petit trafic frontalier » qui a pris une importance considérable justement dans la Grande Région, ne doit pas être ramené en arrière par une charge administrative trop lourde.

Exemple récent : dans le cadre de sa dernière réforme du marché de l'emploi sur l'amendement du droit du travail français, la France a adopté le 15 septembre 2017 dans un premier paquet la loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social. Cette loi autorise le gouvernement français à décréter dans les 6 mois des ordonnances sur des dérogations pour des régions frontalières ainsi que pour des détachements récurrents de courte durée dans certains domaines.

De telles dérogations pourraient s'appliquer par ex.

- à l'exonération de l'obligation de notification pour les interventions de courte durée (= 1 journée) et à court terme
- à l'exonération de l'obligation de notification en cas de trafic pour compte propre

- à la concentration des obligations de notification sur les branches où le risque de fraude sociale et de dumping salarial est élevé, ceci accompagné de contrôles efficaces
- à la même durée de validité de la carte BTP obligatoire pour les entreprises de construction (caisse d'indemnité pour mauvais temps)
- à la suspension de la perception de la taxe de détachement de 40 € pour les déclarations de détachement, même après le 01/01/2018
- à des portails de déclaration uniformes / portails internet multilingues (entre autres en allemand)

Il convient de viser une réglementation uniforme pour l'ensemble de la Grande Région.

La coopération transfrontalière devrait être favorisée et renforcée. Le CESGR plaide pour la création d'une agence pour le marché de l'emploi afin de coordonner le contrôle du détachement au sein de la Grande Région. Une coopération entre l'ITM, les autorités de supervision de l'emploi et la douane s'avère nécessaire.

Les pistes évoquées dans l'appel peuvent contribuer à concevoir **l'intégration européenne pour le bien des citoyens de la Grande Région**. Revenir à un monde aux frontières fermées, à une politique européenne caractérisée par un manque de solidarité et un égoïsme national porterait atteinte aux citoyens de la Grande Région. Avec les progrès réalisés jusqu'à présent, la Grande Région est garante d'une Europe future. ***Les partenaires économiques et sociaux coopérant au sein du CESGR sont prêts à y participer et à développer le marché de l'emploi transfrontalier en un laboratoire européen avec des clauses d'expérimentation à la fois innovantes et socialement responsables et de l'implémenter en pratique au sein de la Grande Région.***

Annexe 1 : Contexte

Annexe 2 : Mesures recommandées au niveau de l'UE

Annexe 1

Contexte

1. Le 17 novembre 2017, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'UE se sont retrouvés à Göteborg pour la première fois depuis presque 20 ans pour un sommet social de l'UE. L'objectif était de faire progresser la dimension sociale de l'Union européenne et de ses Etats membres et notamment de promouvoir un emploi et une croissance équitables dans l'UE. Pour ce faire, le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne ont proclamé en commun le « Pilier européen des droits sociaux ».

Le 23 octobre 2017, les ministres européens des affaires sociales se sont mis d'accord sur une réforme de la directive européenne concernant le détachement des travailleurs. Les travailleurs détachés doivent bénéficier dans toute l'Europe des mêmes conditions salariales que les travailleurs nationaux pour prévenir le dumping salarial et social. Le Parlement européen doit encore confirmer le présent projet.

Par ailleurs, la Commission européenne a présenté en janvier 2017 un projet de Paquet Services dont l'objectif est de promouvoir la fourniture de services au niveau transfrontalier. En mai 2017, le Conseil des ministres a adopté les propositions avec des modifications importantes. Les projets de directive sur le Paquet Services sont à présent examinés par le Parlement européen.

2. Au fil de plusieurs décennies de partenariat et de collaboration amicale, la Grande Région s'est transformée en une région européenne modèle au cœur de l'Europe. Composée de la Sarre, de la Région Grand Est, du Grand-Duché de Luxembourg, du Land de Rhénanie-Palatinat, de la Région wallonne, de la Communauté Germanophone et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, elle comprend des régions faisant partie des Etats fondateurs de la Communauté européenne du charbon et de l'acier et de la Communauté Economique Européenne, qui ont toujours appuyé et fait avancer le processus d'intégration européenne. La Grande Région est aujourd'hui l'espace de coopération comptant le plus grand flux de frontaliers dans l'Union européenne (= 225 000 frontaliers en 2016).

La Grande Région a fortement profité de l'intégration européenne. Pour les populations de la Grande Région, les frontières perdent de plus en plus leur importance. Ce constat s'applique à l'habitat, aux achats et à la culture, mais surtout au marché de l'emploi et à l'économie. Cette tendance se voit au nombre croissant de frontaliers et aux activités économiques transfrontalières.

Pour les partenaires réunis au sein du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), le contenu et l'application concrète des droits sociaux dans le marché de l'emploi transfrontalier jouent un rôle important depuis le début. Les discussions actuellement menées dans la Grande Région se focalisent sur le détachement des travailleurs au-delà des frontières

nationales. Les conséquences sociales du « Paquet Services » de la Commission européenne joueront également un rôle important pour la Grande Région – de nombreuses questions restent à cet effet cependant à résoudre au niveau de l'UE.

Le détachement des travailleurs joue un rôle spécifique dans la Grande Région et dans d'autres régions transfrontalières. Plus que 60% des salariés détachés se retrouvent dans le secteur de la construction et dans celui de l'industrie. Le détachement des travailleurs représente 0,9 % du marché de l'emploi européen. Les pays majoritairement ciblés sont l'Allemagne (419.000 salariés détachés en 2015), la France (178.000) et la Belgique (157.000).

Le détachement des travailleurs est déterminé pour l'essentiel par les dispositions réglementaires de l'Union (directive concernant le détachement 96/71/CE et directive relative à l'exécution de la directive concernant le détachement 2014/67/UE). Les Etats membres sont tenus de transposer ces directives dans leur droit national respectif. L'utilisation de la marge d'appréciation donne lieu à des différences considérables qui imposent dans la pratique aux entreprises souvent de petite taille une charge administrative excessive à l'occasion des « petits détachements » réalisés dans la Grande Région chaque jour des centaines de fois. Ce sont les livraisons de produits du commerce de détail, la réparation et la maintenance d'appareils électroménagers et de machines, la livraison de matériels et de pièces détachées ainsi que les prestations artisanales aux particuliers, aux professionnels et au transport de bus transfrontaliers qui en sont concernées. A titre d'exemple, la réglementation du travail détaché applicable en France depuis le 1^{er} juillet vise également à lutter contre le dumping salarial, le travail dissimulé et la fraude sociale. L'obligation de déclarer systématiquement chaque détachement et chaque travailleur détaché présente notamment pour les petites entreprises exerçant une activité transfrontalière un nouvel obstacle bureaucratique considérable sans que cela permette de mieux poursuivre le véritable but de la réglementation, à savoir dissuader ou attraper les brebis galeuses. Bien au contraire, depuis la mise en place de la réglementation, les inspecteurs du travail du Grand Est doivent analyser et traiter chaque mois le même nombre de déclarations que celui auparavant déposé dans toute la France au cours d'une année entière.

Annexe 2

Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) lance un appel à l'adresse du Sommet de la Grande Région et des Responsables politiques du processus d'intégration européenne :

Mesures recommandées au niveau de l'UE

- *Le CESGR constate que la grande majorité des citoyens de la Grande Région est clairement favorable à l'Europe. Pourtant, de nombreuses personnes ont l'impression que l'évolution de l'Europe sociale n'est pas en phase avec le développement du marché européen. Il est cependant absolument indispensable que les citoyens connaissent directement une amélioration de leur qualité de vie du fait de la protection sociale que leur confère l'Europe. Il convient notamment de viser une convergence sociale vers le haut, d'élargir les normes sociales minimales, de prévenir l'abus de la directive concernant le détachement et le dumping social et de renforcer le dialogue social à tous les niveaux européens.*
- *La volonté commune d'accorder à nouveau une plus grande importance à l'aspect social, qui se traduit par la proclamation du « **Pilier européen des droits sociaux** » le 17 novembre 2017, doit être soutenue. Cependant, la déclaration de Göteborg et ses 20 principes généraux constituent uniquement un appel. Selon le CESGR, il est nécessaire d'implémenter rapidement ce pilier par un programme d'action ambitieux, de le doter de moyens financiers et de lui donner un caractère juridique contraignant pour promouvoir ainsi de bonnes conditions de travail et de vie, la protection sociale et l'égalité des chances.*
- *La nouvelle **directive concernant le détachement de travailleurs** a pour objectif de créer une concurrence équitable pour les entreprises qui détachent des travailleurs et les entreprises locales. Toutes les dispositions salariales s'appliquant aux travailleurs locaux seront également valables à l'avenir pour le personnel détaché. Le secteur des transports n'est pas encore concerné par les nouvelles règles. Le CESGR demande que le Parlement européen adopte rapidement la révision de la directive concernant le détachement (96/71/CE) et que soit mis en place un contrôle efficace et opérationnel de la mise en œuvre des mesures adoptées. Le préambule devrait préciser que le détachement ne concerne pas uniquement des problèmes économiques mais également sociaux et que ceci serait à considérer également par la CJUE.*
- *La **directive concernant le détachement des travailleurs** actuellement en vigueur se base sur le principe selon lequel l'autorisation, la protection des consommateurs, les droits des salariés et l'assurance qualité se fondent sur les réglementations en vigueur dans le pays d'accueil : les services proposés sur un même marché sont fondamentalement soumis aux réglementations fixées par le pays d'accueil. Deux des directives présentées par la Commission en janvier 2017 ont recueilli le soutien des ministres : le test de proportionnalité pour les nouvelles législations nationales encadrant les professions réglementées ainsi que l'amélioration du système de notification pour les nouvelles règles s'appliquant aux services. En revanche, la carte électronique européenne des services émise par une autorité dans le pays d'origine de l'entreprise sans que les autorités sur place dans le pays d'accueil puissent contrôler et imposer le respect des réglementations de manière efficace et uniforme, est particulièrement discutable. Le CESGR se prononce pour la garantie d'une concurrence équitable, également pour les services. Un contrôle efficace et opérationnel en fait également partie. Le CESGR réaffirme le principe de l'égalité de la rémunération pour une position égale sur le même lieu de travail afin d'éviter des perturbations territoriales et de respecter simultanément l'équité entre les hommes et les femmes. Le CESGR demande l'incorporation des transports dans la nouvelle directive.*