

Juin 2016

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

DUMPING SOCIAL : UNE CONCURRENCE ENTRAVÉE ET FAUSSÉE DANS L'UE ?

La question du dumping social dans l'UE se révèle fréquemment sous les feux de l'actualité, notamment lors de mouvements de protestation de salariés lorsque leur employeur justifie une délocalisation par le besoin de produire toujours moins cher. Face à la montée d'une protestation dans les pays de l'UE, les acteurs politiques et syndicaux européens ont décidé de rouvrir le dossier des travailleurs détachés et du dumping social. Panorama des enjeux, des pratiques et des initiatives pour lutter contre le dumping social dans l'UE.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

QU'EST QUE LE DUMPING SOCIAL ?

Le dumping social peut se définir par « *la pratique de sapement ou d'évitement des régulations sociales existantes, entreprise par les participants au marché pour leurs propres intérêts, avec l'objectif de gagner un avantage compétitif* »¹. Les processus d'externalisation (comme l'offshoring ou le nearshoring) vers des pays à bas salaire ou avec des droits plus avantageux pour les employeurs peuvent aussi s'insérer dans la problématique du dumping social.

Plusieurs éléments importants sont à mettre en relief afin de mieux comprendre les mécanismes du dumping social dans l'UE :

- ❑ Le dumping social mine l'un des principes fondateurs du marché unique, « *la concurrence libre et non faussée* », puisque l'avantage compétitif obtenu repose sur des pratiques déloyales de contournement, voire d'infraction, des législations européennes et nationales existantes.
- ❑ Ces stratégies d'évitement ou de sapement peuvent porter sur le droit social et du travail, les salaires, le droit des sociétés, etc.
- ❑ Le dumping social ne peut se résumer à une concurrence entre les pays avec un coût de travail élevé et les pays à coût plus faible puisqu'il peut également se pratiquer entre pays disposant de coûts salariaux comparables, par le biais de politiques publiques visant à attirer ou

à conserver sur le territoire national les acteurs économiques.

- ❑ Loin d'être une situation de fait, le dumping social résulte de stratégies intéressées des entreprises.
- ❑ Les États et les institutions de l'UE peuvent lutter, du moins en partie, contre ces pratiques en comblant les failles et lacunes de leurs législations respectives ainsi qu'en renforçant la mise en œuvre du droit européen.

Le marché unique repose depuis les années 80 sur des principes fondamentaux de libre circulation des biens, des services, des personnes et des capitaux, favorisant la conception de stratégies d'entreprise à l'échelle européenne. Alors que la Commission Delors (1985-1995) avait tenté, afin de contrebalancer une mise en compétition des entreprises au niveau européen, d'établir les fondements d'une Europe sociale, cet effort a connu un arrêt, voire un recul à partir du début des années 2000.

La primauté donnée, au cours des années aux droits et libertés économiques par rapport aux droits des travailleurs dans l'espace européen a facilité les pratiques de dumping social. En outre, les standards sociaux minimaux instaurés par la Commission Delors sont devenus progressivement des standards à atteindre, dans l'esprit des décideurs tant européens que nationaux.

PRATIQUES ET IMPACTS DU DUMPING SOCIAL

Les travailleurs détachés

Le principe général dans l'UE est que le travailleur dépend d'une seule législation concernant le salaire et la sécurité sociale, celle du pays où le travail est réalisé. L'exception à ce principe constitue la Directive sur le détachement des travailleurs adoptée en 1996 qui avait pour objectif de faciliter la libre circulation

des travailleurs et de favoriser la libre prestation de service. Un travailleur détaché est supposé travailler temporairement dans un autre pays que celui où se situe l'entreprise avec laquelle il est lié par le contrat de travail. Les cotisations à la sécurité sociale sont payées dans le pays où l'entreprise est localisée et non dans celui où le travailleur détaché exécute son

travail (en revanche, les taux de salaire minimal du pays d'exécution du travail doivent être garantis). Cela peut permettre à l'entreprise de réduire substantiellement ses coûts salariaux, les cotisations sociales variant grandement d'un pays à l'autre (jusqu'à plus de 25% du salaire brut).

De nombreuses sociétés, notamment d'intérim, se sont faufilées dans la brèche en enregistrant une société « boîte aux lettres » dans un pays à faibles contributions sociales pour détacher des travailleurs dans les États avec des cotisations sociales plus élevées.

Les sociétés boîtes aux lettres

Une société boîte aux lettres correspond à une société sans réelle activité économique ou sociale, fondée dans un pays autre que celui où elle exerce ses activités, dans le but de déroger aux obligations conventionnelles et légales. La stricte application des principes de liberté d'établissement et de libre prestation des services a favorisé la prolifération de ces sociétés boîtes aux lettres, sorte de véhicule légal pour des pratiques de dumping social au sein de l'UE. Tout d'abord, les chaînes de production se sont complexifiées, avec une dilution de la chaîne de responsabilité du fait d'une succession de sous-traitants domiciliés dans des États membres différents. De plus, une décision de la Cour de Justice de l'UE a autorisé une entreprise à établir son siège dans un État membre autre que celui où

elle exerce ses activités, permettant une séparation entre le lieu d'enregistrement de l'entreprise et le lieu de réalisation des activités. Tout cela a fortement entravé les capacités de contrôle des administrations publiques.

Pourquoi l'externalisation et la sous-traitance vers les pays de la périphérie risquent-elles de perdurer dans l'UE ?

Dans l'UE, entre 2005 et 2008, en période de croissance et de baisse du chômage, la tendance était à une augmentation du coût du travail (principalement le salaire) outrepassant les gains de productivité, ce qui signifie une évolution plus forte de la rémunération du travail par rapport à la rémunération du capital. Toutefois, la crise de 2008 a marqué un tournant, tout particulièrement pour les pays de la périphérie de l'UE (voir le tableau ci-dessous avec les exemples du Portugal et de la Roumanie). En effet, en vue d'améliorer leur compétitivité-coût par rapport aux concurrents, les gouvernements ont mené des politiques d'austérité salariale en réduisant la capacité de négociation des syndicats et en généralisant les contrats précaires, d'où un accroissement des coûts du travail inférieur aux gains de productivité. Ainsi, depuis la crise, loin de l'idée de convergence sociale imaginée lors de la mise en place du marché unique, les écarts de coût du travail se sont creusés au sein de l'UE.

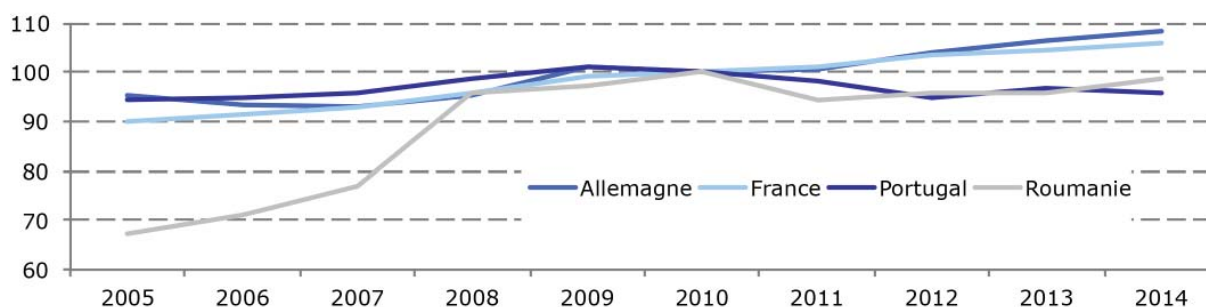
COÛTS HORAIRES MOYENS DES SALARIÉS

(EN €, INCLUT LES SALAIRES ET LES COÛTS NON SALARIAUX COMME LES COTISATIONS SOCIALES)

	Industrie et services marchands					Industrie manufacturière				
	2 000	2 004	2 008	2 012	T3 2015	2 000	2 004	2 008	2 012	T3 2015
Allemagne	26,34	27,76	29,34	31,93	33,81	28,48	30,80	33,37	36,13	39,06
France	24,42	28,67	32,19	35,20	36,04	24,01	29,26	33,16	36,10	37,29
Portugal	8,13	10,26	11,56	12,91	13,01	6,94	8,55	9,89	10,94	11,06
Roumanie		1,9	4,12	4,26	5,05		1,60	3,28	3,68	4,50

Source : Coe-Rexecode

ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL UNITAIRE NOMINAL * ENTRE 2004 ET 2014 (INDICE 100 EN 2010)



Source : Eurostat

*Coût salarial unitaire nominal : ratio entre le coût de la main d'oeuvre et la productivité de la main d'oeuvre

Les perspectives ne se révèlent guère réjouissantes concernant un rapprochement des coûts salariaux entre les pays du centre de l'UE et les pays de la périphérie puisque, malgré la réduction du taux de chômage constaté pour ces derniers depuis 2013, leur trop forte dépendance aux entreprises étrangères et leur positionnement dans le « bas de gamme » de la division européenne du travail (rôle de sous-traitance à faible coût) induisent un rapport de force défavorable aux salariés et des politiques gouvernementales focalisées sur la compétitivité-prix.

Les conséquences du dumping social

La mise sous pression des standards sociaux et salariaux de chacun des pays de l'UE constitue le principal impact du dumping social. Non seulement les travailleurs se trouvent mis en concurrence d'une manière déloyale (différences du coût de travail reposant sur les variations de cotisations salariales), mais aussi les États membres tendent à réduire les normes sociales (salaire et conditions de travail) et à s'engager dans une course au moins-disant social afin de ne pas risquer de perdre leur compétitivité-coût par rapport à

leurs voisins. Le financement des régimes nationaux de sécurité sociale se trouve, de fait, mis en péril.

Les entreprises ont aussi beaucoup à perdre avec l'expansion des pratiques de dumping social. L'absence de règles claires et équitables pour l'ensemble des entreprises risque de rendre les marchés dysfonctionnels et désorganisés, ce qui est néfaste à l'ensemble des acteurs économiques. Par exemple, dans le secteur de la construction, les entreprises au niveau européen ont demandé à la Commission d'agir contre les pratiques de dumping social. Déstabilisées par cette concurrence déloyale, les sociétés sont conduites à adopter des pratiques à la limite de l'illégalité pour pouvoir résister à cette pression vers des prix toujours plus bas.

En outre, dans une perspective plus macro-économique, le dumping social tend à concentrer la concurrence sur la compétitivité-coût, réduisant la capacité des sociétés à améliorer leur compétitivité par une montée en gamme, notamment par l'innovation des produits, ou par l'amélioration de l'organisation du travail ou encore par l'introduction de nouvelles technologies de production.

QUELLES SOLUTIONS AU NIVEAU EUROPÉEN CONTRE LES PRATIQUES DE DUMPING SOCIAL ?

Les initiatives syndicales européennes

Au début de l'année 2015, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a lancé une campagne intitulée « Libre circulation, oui ! Dumping social, non ! », avec des revendications précises,

notamment l'instauration d'un protocole de progrès social à annexer aux traités, stipulant que les droits sociaux fondamentaux ont priorité sur les libertés économiques

La Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (ETF) a lancé en septembre 2015 une initiative citoyenne européenne² pour « *une Europe équitable dans le secteur des transports – Égalité de traitement pour les travailleurs du secteur des transports* ». L'objectif de cette initiative est de mettre fin à des pratiques commerciales inacceptables et leur corollaire, le dumping social et salarial, par une action législative garantissant une concurrence loyale et veillant à l'égalité de traitement des travailleurs, indépendamment de leur pays d'origine. L'initiative reprend en grande partie les propositions de la CES.

Les actions politiques européennes

Dès sa nomination fin 2014, Jean-Claude Juncker, le Président de la Commission européenne, a annoncé son intention de créer une Europe « Triple A » avec l'instauration d'un socle européen de droits fondamentaux contenant les principes et valeurs européens clés.³ La Commission espère conclure ses travaux avant la fin de l'année 2016, afin d'adopter le pilier social au plus tard début 2017. Depuis le 8 mars 2016, une consultation publique sur ce socle

européen des droits sociaux est ouverte.

Dans ce contexte, le député français au Parlement Européen, Guillaume Balas, a rédigé un rapport d'initiative parlementaire sur le dumping social dans l'UE.⁴ Par ailleurs, Marianne Thyssen, la Commissaire européenne en charge du Travail et des Affaires Sociales, a présenté le 8 mars un projet de révision de la directive de 1996 sur le détachement des travailleurs. Il contient des dispositions sur l'égalité de traitement en matière de rémunération entre travailleurs détachés et locaux, une durée maximale du détachement ainsi que l'application des règles locales pour les travailleurs intérimaires détachés.

Si les États et les institutions de l'UE ont créé des fenêtres d'opportunité pour des pratiques de dumping social au sein du marché unique, il leur incombe dorénavant de combler les manques et lacunes des droits européens et nationaux afin de sortir de la situation actuelle. La mise en concurrence des travailleurs et des entreprises menace en effet tant les normes sociales existantes que le développement de l'économie européenne à moyen et long terme.

1. *Social Dumping and the EU integration process*, ETUI working paper 2014.06, Magdalena Bernaciak.

2. *Si une initiative est soutenue par au moins un million de citoyens européens issus d'au moins sept pays, la Commission doit y répondre, possiblement en présentant une proposition législative.*

3. *Ce socle concernera plus spécifiquement quatre domaines : les droits relatifs aux relations de travail entre employeurs et employés, aux conditions de travail, à la protection sociale et aux services sociaux et enfin, à l'éducation.*

4. *Le rapport énonce plusieurs pistes d'actions autour de trois thèmes :*

- Renforcer les contrôles et la coordination entre les États membres
- Comblent les lacunes réglementaires pour mettre en œuvre le principe « à travail égal, salaire égal et protection sociale égale »
- Viser la convergence entre pays.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr