

avons une
d'activités de
avons choisi
nier contraire-
entreprises de
activités. C'est
vons privilégié
ns», justifie
néral Didier
98 salariés,
ient grévistes
e soir. Ils
mesure de
Le piquet de
s en place lun-
vé hier dans le
-midi.

Er
queterie
e Rouffach va
elle a été com-
iprés-midi aux
fingéant de
suré, après un
s, que son plan
es de reclas-
en Alsace
ités du grou-
r, dont le siège
ance est à
s de Stras-
e autrichien
ité de Rouf-
re du rachat,
09, du brigue-
timele qui
: L'ex proprié-
révu une ré-
pacité en sus-
ation et par
chômage par
propriétaire
justifiée par
ique du mar-
de structure,
L'unité de
perte depuis

croché un promoteur pour son projet de quartier d'affaires à la gare.
Les deux villes d'Alsace étaient allées en ordre disper-

meration.
Chacune de son côté, les deux villes ont vanté leurs projets. Mulhouse a vendu la métropole Rhin-Rhône, un

« nous avons des contacts fructueux sur l'hôtel et les premiers plots de bureaux », a commenté Robert Pellissier, directeur de la SERM, qui

et le plus symbolique est « Wacken Europe ». Pour lui donner une masse critique suffisante, les premières études portent sur un volume de

Social / Détachement des travailleurs en Europe

Équilibrer droits sociaux et libertés économiques

■ A l'initiative de l'Institut du travail de l'Université de Strasbourg, un colloque (*) doit contribuer à identifier les bonnes pratiques en matière de détachement de travailleurs en Europe. Fabienne Muller, sa directrice, plaide pour une évolution des règles.

DNA - Que recouvre exactement la notion de détachement de travailleur en Europe? Fabienne Muller - Il y a détachement de travailleur quand une entreprise établie dans un pays de l'Union européenne se déplace avec ses salariés ou envoie, dans le cas des entreprises de travail temporaire, un ou plusieurs de ses salariés dans un autre État membre pour y effectuer une prestation de service suite à un appel d'offre ou à la demande d'une entreprise de ce pays. Ce cadre est valable pour le prêt transfrontalier de main d'œuvre intérimaire. Ce n'est pas le cas en revanche des travailleurs saisonniers en provenance d'un État membre recrutés directement par un employeur établi dans un autre État membre. - Quels textes en fixent les règles?

- Il y a en deux. Une directive européenne de 1996 qui impose d'appliquer aux travailleurs détachés les lois du pays d'accueil en matière de salaires, de conditions et de temps de travail, d'hygiène et de sécurité. A noter que cette directive ne précise en rien la durée maximale du détachement que l'on suppose pourtant limité dans le temps.

Le second est un règlement européen de 1971. Il stipule à contrario que le salarié détaché reste affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine pour une durée limitée à 12 mois, qui vient d'être portée à 24 par un règlement de 2004. Cette dernière règle peut être source de dumping social, car dans les nouveaux États d'Europe centrale et orientale les cotisations sociales restent de loin inférieures aux autres États membres. - Quel est l'objectif du colloque que vous consacrez à la question? - On observe une nette augmentation du travail détaché vers les pays qui constituaient jadis l'Europe des quinze. Or la coopération entre les administrations de ces pays et celles des nouveaux

pays adhérents ne fonctionne pas toujours bien. Les États qui essayent de contrôler le détachement de travailleurs n'arrivent pas à obtenir les informations dans le pays d'origine.

D'autre part, en matière de contentieux, la Cour de justice de l'UE a quasiment toujours considéré les contrôles mis en place par l'État d'accueil comme des entraves à la libre prestation de service. Il y a aussi des cas ayant engendré des conflits entre syndicats locaux et entreprises prestataires.

Sur la base de ces constats, les représentants d'organisations patronales, les syndicalistes, les universitaires, les dirigeants et les responsables des administrations du travail de 20 pays européens qui participent au colloque vont tenter d'évaluer l'application de la directive « détachement ».

- Une évolution des règles européennes en la matière est-elle souhaitable? - Le président Barroso s'est engagé à revoir les questions liées à l'interprétation et à l'application de la directive de 1996. Des pistes pour améliorer son fonctionne-



Fabienne Muller, directrice de l'Institut du travail de Strasbourg: « Je suis favorable au renforcement des aspects sociaux dans les Traités. » (Photo DNA - Laurent Réa)

ment existent. L'Alsace est volontiers citée en exemple pour la coopération entre la DIRECCTE et la Finanzkontrolle Schwarzarbeit de Karlsruhe qui organisent des opérations de contrôle communales de part et d'autre du Rhin. La Confédération européenne des syndicats propose se par ailleurs d'annexer aux Traités un protocole qui, en cas de conflit entre norme

tendre ses projets pour le MIPIM 2011, ainsi que Mulhouse. Peut-être les deux villes s'afficheront-elles ensemble. F.Z.

DNA 26/03/2010

sociale et liberté économique, donnerait la primauté à la première.

- Vous partagez ce dernier point de vue? - Je suis favorable au renforcement des aspects sociaux dans les Traités. Pour éviter les dérives telles que le dumping social, il faut trouver un juste équilibre entre le respect des libertés économiques et celui des droits sociaux des salariés. Selon moi, on peut invoquer les premières dès lors que le détachement de salariés se fait entre deux États ayant le même niveau de protection sociale. Quand ce n'est pas le cas, on risque de casser les standards sociaux du pays d'accueil. Il faut donc donner aux corps de contrôle les moyens de vérifier que nous ne sommes pas dans une situation d'abus de libre prestation de services, à savoir des entreprises boîtes aux lettres n'exerçant pas d'activité réelle dans leur pays d'origine.

Propos recueillis par Xavier Thiery

Les 25 et 26 mars au Parlement européen à Strasbourg. Programme détaillé sur www.dialoque-social.fr (rubrique Europe/détachement)