

Pourquoi tant de travailleurs détachés ?

Jacques Bichot, économiste, professeur émérite à l'université Lyon 3

Publié le 25 octobre 2017 sur *Économie matin*

Lors du discours sur l'état de l'Union, le 13 septembre dernier, le président de la Commission européenne a paraît-il déclaré : « ceux qui font le même travail sur un même lieu doivent toucher le même salaire ». Cela ne peut que conforter les hommes politiques français qui trouvent un caractère déloyal à la concurrence entre le travail disons « national » de salariés français et le travail « détaché » effectué par des étrangers. Leur argument principal réside dans la différence qui existerait entre le coût de la couverture sociale française et celle des pays d'où viennent les travailleurs européens détachés – qui restent rattachés à leur sécurité sociale nationale. Mais cet argument est-il fondé ? Un examen objectif du problème permet d'en douter. L'harmonisation des systèmes nationaux de protection sociale est certes souhaitable, mais pour d'autres raisons.

Les détachements ne sont pas à sens uniques !

Les propos relatifs au détachement laissent souvent transparaître un imaginaire limité aux travailleurs des pays européens « pauvres » qui viennent travailler dans les pays « riches ». Les faits sont plus nuancés. Certes, en 2015 le nombre des travailleurs détachés s'élevait à 419 000 en Allemagne, 178 000 en France, 157 000 en Belgique, 109 000 en Autriche et 89 000 aux Pays-Bas (*Le Figaro* du 23 octobre 2017). Mais les pays d'origine ne sont pas seulement des pays d'Europe de l'Est membres assez récents de l'Union européenne : si la Pologne vient en tête, avec 251 000 expatriés « détachés », le second pays est l'Allemagne, avec 218 000 et le troisième la France avec 130 000. Viennent ensuite la petite Slovénie (126 000) ; l'Espagne (87 000) ; l'Italie (83 000) ; le Portugal (64 000) ; la Belgique (63 000) ; la Hongrie (60 000) ; l'Autriche (55 000) ; et le minuscule Luxembourg (50 000).

Ainsi une partie conséquente du travail détaché consiste-t-il en déplacements de travailleurs d'un pays riche vers un autre pays riche. Le pays de l'Union où le revenu par habitant est le plus élevé, le Luxembourg, voit partir à l'étranger, sous ce statut, 50 000 travailleurs, près de 10 % de sa population, alors que la Pologne en « exporte » moins de 1 %. Le travail détaché ne se limite en aucune manière à l'emploi par des pays riches de travailleurs venus des pays où le niveau de vie moyen est plutôt faible.

La rémunération « sociale » du travailleur détaché est-elle modeste ?

L'employeur français ou allemand d'un travailleur détaché polonais, roumain ou espagnol paie des cotisations sociales patronales aux taux en vigueur dans le pays de ce travailleur. Si ces taux sont inférieurs aux taux français ou allemands, l'employeur est gagnant, même en appliquant aux travailleurs détachés un barème de salaire brut identique à celui des nationaux. C'est à une telle situation que s'applique l'expression « dumping social ».

Pour certains observateurs, la cause est entendue. Voici par exemple ce qu'affirmait BFMbusiness le 25 août dernier : « Le travailleur salarié est rémunéré au salaire minimum du pays d'accueil mais les cotisations sociales et patronales sont payées selon la réglementation de son pays d'origine. Résultat, les salariés détachés des pays d'Europe de l'Est coûtent moins cher que les travailleurs français. » Mais est-il vrai que les cotisations sociales soient modestes dans ces pays ? Cette idée répandue par des hommes politiques, des leaders syndicaux et des journalistes est-elle conforme à la réalité ?

Examinons donc les taux de cotisations applicables respectivement dans les pays de « l'Europe des six » et chez des européens de plus fraîche date fournis par le CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale). La réglementation française est malheureusement d'une telle complication, combinant des cotisations sous plafond, des cotisations déplafonnées et des réductions de charges sociales sur les bas salaires, qu'elle ne se prête pas à une comparaison simple : il faudrait effectuer une série d'études de cas. Nous nous limitons donc à examiner les taux de cotisation en vigueur dans des pays n'ayant pas opté pour une complication à la française : l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg et l'Italie. Pour l'Europe de l'Est, nous indiquons les taux polonais, roumains, slovènes et slovaques, ces derniers tirés vers le haut du fait qu'ils portent sur un salaire plafonné.

Taux de cotisations sociales

Pays	Taux Salarié	Taux employeur	Total
Allemagne	19,325 %	19,325 %	38,65 %
Italie	9,19 %	28,78 %	37,97 %
Belgique	13,07 %	26,61 %	39,68 %
Luxembourg	12,45 %	12,16 %	24,61 %
Pologne	22,71 %	18,71 %	41,42 %
Roumanie	16,50 %	22,35 %	38,85 %
Slovénie	22,10 %	16,10 %	38,20 %
Slovaquie	13,40 %	35,20 %	48,60 %

On constate premièrement que les taux de cotisation, au total, diffèrent peu d'un pays à l'autre, sauf les cas extrêmes du Luxembourg et de la Slovaquie, et que les pays qui se singularisent par une très forte différence entre taux patronal et taux salarial sont l'Italie et la Slovaquie. Si l'on se basait sur la seule différence existant entre les cotisations patronales à verser en supplément d'un salaire brut supposé identique, on constaterait que l'Italie aurait un net avantage à employer des travailleurs détachés polonais ou roumains, mais pas l'Allemagne, alors que cette dernière en reçoit 7 fois plus.

Les différences en matière de protection sociale, plutôt modestes, ne sont donc pas un facteur décisif pour expliquer un plus ou moins grand recours aux travailleurs détachés. Au vu des taux de cotisation, il est même permis de s'interroger sur la soi-disant faiblesse de la protection sociale dans les pays récemment devenus membres de l'Union Européenne. En sus de l'exemple slovaque, considérons (hors tableau) la Bulgarie, où le taux pour les salariés de catégorie 1 (les mieux couverts) s'élève à 45,3 %, dont 32,4 % de cotisations patronales : à

moins que cette règle ne soit qu'un chiffon de papier, cela n'a rien de grisant pour une entreprise française, allemande ou même italienne à la recherche de main-d'œuvre bon marché ! Alors pourquoi donc le travail détaché a-t-il pris pas mal d'ampleur ces dernières années ?

Les causes principales du travail détaché

Emmanuel Macron, quand il était candidat, proposait de « mettre fin à toutes les formes de concurrence sociale déloyale », ceci incluant les conditions actuelles du travail détaché : ce propos a probablement été électoralement rentable, mais les données disponibles ne vont guère dans le sens de l'existence d'un dumping social. Espérons que le président de la République, maintenant qu'il intervient en qualité sur cette question européenne, n'en restera pas à une analyse médiocre de ce phénomène qui pose question aux Français, et que les médias leur expliquent souvent mal, l'idée préconçue et inexacte selon laquelle les cotisations sociales sont forcément moindres dans ces pays fait des ravages !

Mieux vaudrait examiner attentivement les réalités. Espagnols et Portugais, nombreux parmi les travailleurs détachés, ne sont pas des Européens de l'Est ! Il existe différentes raisons à la venue de travailleurs étrangers ; la qualification professionnelle et le sous-emploi en font partie. Par exemple, les 218 000 Allemands recrutés hors de leur pays sous statut de travailleur détaché ne le sont pas parce qu'ils coûteraient peu en cotisations patronales, mais vraisemblablement, dans la plupart des cas, en raison de leur compétence professionnelle. Autre exemple, l'Espagne a connu il y a quelques années un boom immobilier qui a augmenté dans ce pays le nombre de travailleurs du BTP ; la fin de ce boom et le chômage terrifiant qui lui a succédé et qui sévit encore dans la péninsule ibérique n'ont-ils pas conduit des maçons qualifiés à venir travailler en France ou ailleurs en Europe pour le SMIC ou à peine plus ?

Et si le plombier polonais était tout simplement disposé, à compétence égale, à faire pour le même prix davantage d'heures que son homologue français ? Des heures sup gratuites, en somme, car en face de la formule du salarié « travailler plus pour gagner plus » il y a la formule du chômeur « travailler plus pour avoir un emploi ». L'existence de pays membres où le SMIC français est déjà un bon salaire et où le taux de sous-emploi est nettement supérieur ne peut pas être balayé d'un revers de main.