



N° 1563

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 9 janvier 2019.

PROPOSITION DE LOI

*pour l'interdiction du régime européen de travail détaché
sur le territoire national,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Jean-Luc MÉLENCHON, Danièle OBONO, Clémentine AUTAIN, Ugo BERNALICIS, Éric COQUEREL, Alexis CORBIÈRE, Caroline FIAT, Bastien LACHAUD, Michel LARIVE, Mathilde PANOT, Loïc PRUD'HOMME, Adrien QUATENNENS, Jean-Hugues RATENON, Muriel RESSIGUIER, Sabine RUBIN, François RUFFIN, Bénédicte TAURINE,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

« *À travail égal, salaire égal* » : ce principe de droit proclamé par la Déclaration universelle des droits de l'homme fait désormais l'unanimité en France. Mais il s'agit d'une unanimité de papier. En effet, alors qu'elle est proclamée abstraitement dans tous les discours, elle est niée au quotidien pour des centaines de milliers de travailleurs en France. L'adhésion de la France à la directive européenne 96/71/CE organisant le détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne l'annule et l'évince.

Le détachement permet aux travailleurs d'effectuer les mêmes tâches, sur un même lieu de travail avec un accès différencié à la rémunération et à la protection sociale. Qu'ils soient Français ou étrangers, les signataires d'un contrat de travail contracté dans un autre pays de l'Union sont privés des cotisations sociales associées à leur activité. C'est-à-dire qu'une partie des richesses qu'ils produisent leur est retirée.

Combien sont-ils ? Nul ne le sait : 500 000 sont déclarés, 800 000 dans le secteur du transport mais les estimations montent jusqu'à 1 million. Plusieurs dizaines de milliers d'entre eux sont de nationalité française. Ce statut et son ampleur ont quatre conséquences majeures pour nos concitoyens :

D'abord, étant donné les différentiels des taux de cotisations sociales dans l'Union européenne, la majorité des salariés détachés en France, n'ont pas accès à la même rémunération brute que leurs collègues exerçant dans les mêmes conditions. Ils sont donc moins reconnus, à travail égal.

Ensuite, ils introduisent un dumping social intolérable, puisque leur rémunération est inférieure à celle des travailleurs sous statut régulier. Les systèmes de sécurité sociale et les acquis sociaux sont mis en concurrence dans l'Union européenne afin de garantir les « prix les plus bas », sur le dos des travailleurs. Pour maintenir leur écart de compétitivité, des pays comme la Roumanie en viennent même à supprimer les cotisations patronales (réduites à 2 %). Elle sacrifie les conditions de vie des salariés en Roumanie pour maintenir l'attractivité de leurs salariés en France, où ils tirent l'ensemble des salaires vers le bas.

En outre, tout ceci se répercute sur l'ensemble des dépenses fiscales. Faute des revenus nécessaires pour assurer la protection sociale des

travailleurs (assurance-maladie, assurance-chômage, assurance-vieillesse et assurance-accidents), l'ensemble des résidents en France sont priés de contribuer par l'impôt à la sécurité sociale lorsqu'elle est déficitaire. En grande partie, les cotisations sensées être versées dans le pays d'origine du contrat ne le sont jamais, soit que l'inspection du travail y est inexistante, soit que le secret fiscal pèse sur leur récolte, soit qu'il s'agisse de simples boîtes aux lettres sans réalité.

Finalement, ils encouragent la course au moins-disant social entre tous les pays. Pour maintenir leur écart de compétitivité, des pays comme la Roumanie en viennent à supprimer les cotisations patronales : ils diminuent les conditions de vie des salariés en Roumanie, pour maintenir l'attractivité de ces salariés en France, où ils tirent l'ensemble des salaires vers le bas.

D'autant plus que l'Union européenne n'a à ce jour adopté aucun plan de convergence des systèmes de sécurité sociale de ses États membres. Pire, le 17 novembre 2017, les États de l'Union européenne ont adopté un « socle européen des droits sociaux » qui est un recul par rapport à la « charte des droits fondamentaux des travailleurs » adoptée en 1989 par le Conseil européen. Ce texte posait des objectifs de convergence par le haut des droits sociaux et proclamait que la libre circulation des travailleurs devait s'accompagner de l'égalité de traitement entre eux. Tous ces éléments ont disparu du nouveau socle qui garantit en revanche « la flexibilité nécessaire aux employeurs » et postule que les indemnités chômage ont « un effet dissuasif sur le retour à l'emploi ».

La directive sur le travail détaché a été révisée en 2018. Pourtant, les pratiques discriminatoires sont maintenues. Les salariés du transport en sont par exemple exclus. De plus, les indemnités de logement, transport et nourriture calculées selon le pays d'origine en sont un exemple flagrant. Quant aux cotisations sociales, celles-ci sont toujours déterminées par le pays d'origine, ce qui soulève un certain nombre de questions sur la conformité de ce statut avec le droit international et notamment les conventions de l'OIT ratifiées par la France.

En 1954, la France a ratifié la Convention 97 de l'OIT sur les travailleurs migrants. Neuf autres États européens ont fait de même, et personne ne l'a jamais dénoncée. Pourtant, depuis l'adoption en 1996 de la première directive sur les travailleurs détachés, la Commission européenne empêche les autres États membres de signer cette convention de l'OIT. Elle la considère comme « potentiellement incompatible avec le droit de l'UE » ! Autrement dit, l'Union européenne tente de contourner le droit

international du travail. Pourquoi cette convention précisément ? C'est qu'elle exige une égalité de traitement entre les salariés migrants (dont les salariés détachés) et les salariés nationaux, y compris pour la protection sociale. Le détachement des travailleurs et la directive qui l'accompagne vont donc à l'encontre de cette norme internationale, et fait de l'Union européenne une zone de non-droit international.

Il faut mettre fin à cette hypocrisie. La fin du régime des travailleurs détachés s'est aussi exprimée comme une revendication du mouvement des « gilets jaunes ». Ils l'ont explicitement demandé dans le programme qu'ils ont envoyé à tous les parlementaires. La présente proposition de loi est donc aussi une manière pour l'Assemblée nationale d'appliquer une aspiration exprimée par le peuple en cette occasion. Cette proposition de loi propose de rétablir le principe de salaire égal pour un travail égal, étouffant le dumping européen. Pour cela, elle proscrit le détachement de travailleurs en France et mandate le Gouvernement pour cesser l'application de la directive européenne correspondante.

L'**article 1^{er}** supprime les dispositions transposant le régime des travailleurs-ses détaché-es dans le droit français, dans le code du travail et modifie l'article du code du travail qui définit le travail dissimulé afin d'y ajouter le travail détaché. En conséquence, l'application sur le sol français de la directive sur le travail détaché sera désormais passible de sanctions pénales, trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (225 000 euros s'il s'agit d'une personne morale) et de sanctions administratives de 2 000 euros par travailleurs détaché ainsi que la suppression des aides publiques pendant cinq ans, le remboursement des aides publiques versées sur les douze derniers mois, l'exclusion des contrats publics pour six mois et la fermeture administrative temporaire pour trois mois ainsi que du redressement des cotisations sociales non perçues dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

L'**article 2** crée une clause de mieux-disant social au profit des travailleurs et travailleuses travaillant provisoirement sur le territoire français pour le compte de l'entreprise étrangère qui l'engage et par capillarité, à plus long terme, pour les travailleurs et travailleuses sur le territoire français. Il modifie les articles du code du travail français en matière de discriminations, d'égalité entre les femmes et les hommes, de harcèlement au travail, de congés parentalité et de droits syndicaux pour que les dispositions du droit du travail français s'appliquent par principe, excepté lorsque le droit étranger concerné est plus protecteur des droits des salarié-es. Cette clause de mieux-disant social invite à la réciprocité dans

les autres États, ce qui permettrait également une valorisation des conquies sociaux en France.

L'**article 3** confie au Gouvernement le mandat pour mettre en conformité le droit européen avec la présente loi et le droit international.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① 1° Le titre VI du livre II de la première partie du code du travail est abrogé.
- ② 2° En conséquence, le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile est ainsi modifié :
- ③ a) Au quatrième alinéa de l'article L. 313-10, les mots : « ou dans les cas prévus aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du même code » sont supprimés ;
- ④ b) Au quatrième alinéa de l'article L. 313-7-2, les mots : « dans le cadre du 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail » sont supprimés ;
- ⑤ c) Au premier et au quatrième alinéas de l'article L. 313-24, les mots : « dans le cadre du 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail » sont supprimés ;
- ⑥ d) À l'article L. 322-1, la référence : « L. 1261-1 » est supprimée ;
- ⑦ 3° Le 3° de l'article L. 8221-3 du code du travail est ainsi rédigé :
- ⑧ « 3° Soit qu'il s'est prévalu des dispositions prévues par les directives du Parlement européen ou du Conseil européen 2018/957 et 96/71/CE. »

Article 2

- ① Les articles L. 1132-4, L. 1141-1, L. 1151-1, L. 2111-2, L. 1225-35 et L. 1225-4 du code du travail sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Les dispositions ne s'appliquent au ou à la salarié-e d'un-e employeur-se régulièrement établi-e et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci ou celle-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet-te employeur-se pendant une durée limitée sur le territoire national, uniquement lorsque les dispositions équivalentes ou similaires en vigueur

sur le territoire habituel de travail offrent une protection inférieure au ou à la salarié-e, ou n'existent pas. »

- ③ En dehors des cas susvisés, les dispositions du présent code s'appliquent normalement.

Article 3

- ① Au plus tard un an après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet un rapport au Parlement sur son action auprès du Conseil européen pour proposer une révision du droit européen en vigueur, ce en conformité avec la présente loi, notamment en ce qui concerne :
- ② – l'introduction des objectifs de convergence par le haut des systèmes de sécurité sociale de l'Union européenne ;
- ③ – l'obtention pour la France d'un droit de non-participation pour le régime de détachement des travailleurs ;
- ④ – la demande de ratification par tous les États membres de l'Union européenne de la Convention 97 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et son application effective dans l'Union européenne, notamment pour les dispositions prévoyant le principe de salaire égal pour un travail égal.

