

Paris, le 20 mars 2015

Cynisme, Mensonges et Coups de menton : les dessous de l'Instruction DGT du 5 février 2015 sur la Prestation de Service Internationale (PSI)

Depuis plusieurs années les discours des Gouvernements, des Ministres du Travail et des milieux patronaux sur la PSI fleurent bon le cynisme et le mensonge avec une curieuse odeur en arrière-plan : l'idée que les salariés étrangers viennent voler le travail des salariés français.

Ce discours d'enfumage, abondamment relayé par la quasi-totalité des médias, vient d'avoir une traduction concrète dans nos services à travers l'Instruction DGT du 5 février 2015. Coût de cette gigantesque pompe à brouillard pour l'Inspection du Travail : 500 chantiers.

Pour se rendre compte des aspects cyniques et mensongers des discours, un petit retour en arrière s'impose. Le 16 décembre 1996 est adoptée la Directive 96/71/CE¹. Cette directive, modifiée depuis et sa petite soeur du 15 mai 2014, n'a pas pour objet la protection des salariés détachés mais l'organisation à l'échelle européenne d'un système de "dumping social" profitant aux seuls employeurs (basés à l'étranger - qui peuvent être français - et en France) et donneurs d'ordre au détriment des salariés et favorisant à plus long terme un nivellement des droits sociaux par le bas.

Voilà pour le mensonge auquel s'est greffé, dans les pays « utilisateurs » comme la France, le discours selon lequel « *l'entreprise française et son salarié seraient perdants* ». La réalité est tout autre : il existe deux gagnants : « *le donneur d'ordre en France et l'employeur basé à l'étranger* » et deux perdants : « *le salarié travaillant en France devenant chômeur ou se voyant demandé de s'aligner dans les faits sur des*

droits sociaux réduits et le salarié étranger obligé pour voir une amélioration relative de sa situation de quitter ses proches et ses racines pour aller travailler à l'étranger en espérant un travail un peu moins pénible - ou un travail tout court - et un peu moins mal payé le tout dans des conditions de vulnérabilité évidentes ». C'est donc une mise en concurrence entre nationalités voire ethnies qui tente de masquer la réalité de l'exploitation renforcée des classes sociales dominées des différents pays.

Quant au cynisme, on le retrouve parmi nos chefs de gouvernements, ministres, parlementaires - c'est à dire ceux-là même qui ont élaboré la directive et organisé « l'importation » à bas prix de salariés de toute l'Europe. Ceux-là même qui pleurent des larmes de crocodile sur les conditions de travail et de rémunération des salariés détachés et surtout sur la concurrence déloyale frappant les entreprises françaises *créatrices-de-richesses²-et-d'emploi³-forcément-moins-compétitives-à-cause-du-coût-du-travail-élevé-et-de-la-rigidité-du-marché-du-travail-sans-oublier-les-contraintes-règlementaires-droit-du-travail-en-tête⁴*.

Cynisme aussi côté patronal puisque les mêmes qui crient à la concurrence déloyale et à l'inaction de l'Etat utilisent à tour de bras ce système de la PSI et d'abord les grands groupes Bouygues, Vinci, Eiffage,...qui par cascade de sous-traitants « emploient » au final des entreprises de détachement sur leurs chantiers.

² perdu ce sont les salariés qui créent la quasi-totalité des richesses d'une entreprise

³ encore perdu c'est l'activité qui crée l'emploi

⁴ démonter ces farces idéologiques pourtant florissantes nous entrainerait trop loin. Ce sera pour une prochaine fois.

¹ proposée par la Commission et co-adoptée par le Conseil de l'Union Européenne et le Parlement européen

Patrons, Ministre, DGT: tous ne parlent que des « abus » du recours à la PSI. On retrouve là le mensonge originel : même si les « abus » rapportent plus, le strict respect de la réglementation rapporte déjà pas mal. Voyons cela de plus près :

- Lorsqu'un patron emploie un salarié, le « coût » salarial (parfois appelé salaire super brut) équivaut au salaire brut qu'il verse au salarié (salaire net + cotisations sociales salariales redistribuées à une caisse de sécurité sociale) ainsi qu'aux cotisations sociales dites « patronales »⁵.
- La réglementation en matière de détachement impose qu'un socle de règles de base soit respecté par l'entreprise basée à l'étranger détachant des salariés en France. Au sein de ce socle, se trouve l'obligation pour l'employeur de respecter le salaire minimum brut (donc hors cotisations « patronales »). Ainsi, en 2015, il devra verser au minimum au salarié le SMIC brut soit 1457,52 € pour un temps plein.
- 1^{er} effet Kisscool : la différence des taux de cotisations sociales patronales, moins élevés dans certains pays d'Europe, permet déjà à l'employeur basé à l'étranger de faire un premier bénéfice (en moyenne 41% du salaire brut en France, ce taux est par exemple d'environ 23% au Portugal, 18% en Pologne et en Roumanie)⁶.
- 2^{ème} effet Kisscool : la jurisprudence a estimé que pour calculer le montant de ce salaire brut devait être inclus le salaire versé au salarié, les cotisations sociales salariales ainsi que toutes indemnités à l'exception de celles correspondant aux frais liés au détachement (transport, hébergement, nourriture). Et là est la différence : en effet, l'employeur basé à l'étranger peut tout à fait se contenter de verser au salarié le salaire minimum de son pays ainsi qu'une indemnité dite de détachement pour compenser le fait que le salarié va être loin de chez lui pendant qu'il bosse en France, **l'indemnité en question pouvant ne pas être soumises aux cotisations sociales dans le pays d'origine**. Malgré les frais engagés pour le détachement, notamment le transport, l'opération est rentable pour l'employeur et son donneur d'ordre et ce, en toute légalité.

A titre d'exemple, le taux de cotisations patronales au Portugal est de 23%. Si une entreprise portugaise détache des salariés en France pour un mois, elle va pouvoir verser au salarié :

- le salaire minimum portugais soit 505€ sur laquelle va payer en plus 23% de cotisation (hors éventuelles exonérations), c'est-à-dire 116,15€
- une indemnité de détachement de 952,52€ permettant de respecter le SMIC brut français tout en ne payant aucune cotisation.
- coût total pour l'employeur (hors frais transport, hébergement, etc..) : 1573,67€.

A comparer avec le coût total pour une entreprise établie en France (hors éventuelles exonérations) : 2055,10 € si on prend le taux de 41% de cotisations patronales sur le SMIC brut.

Si l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre a suffisamment de poids (au hasard les grands groupes du BTP français), on se doute que malgré les frais liés au détachement et la marge de l'entreprise basée à l'étranger, la facture sera moindre. Tout cela rappelons-le dans le cadre d'une opération parfaitement légale !

⁵ on ne reviendra pas ici sur le fait que ce que l'on appelle cotisations n'est que du salaire collectivisé ; "l'invention" de la cotisation patronale étant un cran de plus dans la tartufferie capitaliste : il ne s'agit là encore que de salaires dus aux travailleurs.

⁶ en réalité ces moyennes peuvent être diminuées (pour la France de 41% à environ 30%) des exonérations de cotisations patronales, particulièrement importantes en France par rapport à d'autres pays lesquels compensent leur taux plus bas de cotisations par une part des impôts et/ou du financement obligatoire par le privé plus importante qu'en France. De là à voir dans la PSI une promotion des systèmes où le financement par l'impôt et le privé l'emporte au détriment de la cotisation sociale...

Malgré cet avantage structurel et légal que confère la directive en jouant sur les différences de réglementation en matière de cotisations sociales, des infractions sont commises par les différentes entreprises, voulant tirer le maximum de profit de l'opération de détachement. Malheureusement, les possibilités de contrôle pour les services sont limitées et se heurtent vite à maintes difficultés sur lesquelles la DGT ne pourra pas ou ne voudra pas agir.

La vulnérabilité des salariés détachés les expose beaucoup plus à des systèmes de « reversement » d'une partie des salaires par exemple pour participer aux frais de détachement (fraude quasi-indétectable pour nos services). Quant au contrôle, il devient quasi-impossible : problème de l'authenticité des documents plus prégnant que d'habitude, barrière de la langue, formes des documents différentes, refus de l'employeur de se présenter à l'inspection puis devant le juge, ...



La problématique de la réalité de l'activité économique dans le pays d'origine est elle aussi difficile : comment vérifier qu'une entreprise exerce une activité significative dans son pays d'origine (condition indispensable pour pouvoir détacher des salariés dans un autre pays) ?

A cet effet, certes, un bureau de liaison existe, chargé de faire le lien entre les inspections du travail de différents pays. Mais les saisines de ce bureau se révèlent souvent infructueuses (délais de réponse parfois d'un an, absence de réponse). Entre temps, la prestation de détachement est terminée. Ces délais ou ces absences de réponses

sont-ils dus à la question, probable, des effectifs insuffisants, ou au peu d'intérêt, réel, qu'ont les pays d'origine à contrôler le détachement à l'étranger de leurs ressortissants ? Car tout le monde n'a pas les mêmes intérêts : ainsi, des Etats ayant une situation sociale difficile auraient bien tort de se tirer une balle dans le pied en empêchant leurs compatriotes d'aller se faire exploiter en France : l'arrêt des détachements les conduira alors à voir leur taux de chômage augmenter et leurs cotisations sociales moins rentrer dans les caisses...

Et si, malgré toutes ces difficultés, l'employeur délinquant se voit dresser un procès-verbal, la justice française aura des difficultés à le faire venir en France. Que de travail pour au final ne pas arriver à faire comparaître l'employeur devant un tribunal !

Quelle réaction de la DGT face à cet état de fait ? Une instruction qui s'inscrit dans la droite-ligne de la politique-spectacle du travail qu'elle compte développer avec objectifs débilés chiffrés à la clé et reporting de la mort sans oublier l'instrumentalisation politique de l'inspection du travail.

La note présente tout d'abord les objectifs et modalités de l'opération :

- « *Les droits fondamentaux gravement méconnus pour un nombre important de travailleurs* » cela ne suffit pas pour justifier l'implication du Ministère du Travail ! La DGT se sent obligée d'ajouter que « *cette situation porte atteinte à notre modèle social et [à] la pérennité des entreprises respectueuses de la loi* ».

- Nouvelle (dés)organisation oblige, pas moins de quatre sortes d'agents de contrôle pourront être mobilisés pour un même chantier (UT, UR Travail Illégal, UR de contrôle spécialisée BTP, Groupe National)...tout cela pour plus d'efficacité...ça fait flipper n'est-ce-pas ?

Ensuite est déroulé le plan de l'opération « les 500 plus gros chantiers de France sinon rien » qui risque fort de n'aboutir à rien au vu du schéma tactique déployé.

En effet, après la phase « *identifier les chantiers* » (non déconne !) foin du contrôle inopiné ringard de l'inspection archaïque mais la demande de la DGT « *d'assurer une relation régulière avec maître d'ouvrage, donneurs d'ordre et sous-traitants,...* » bref tous les intervenants du chantier... « *en amont et tout au long du chantier afin d'anticiper et de vérifier les conditions d'emploi des salariés détachés* ». Une stratégie sans nul doute payante...pour les entreprises et donneurs d'ordre. En clair on prévient tout le monde qu'on va débarquer pour contrôler les conditions des détachements et on discute avec eux des mesures à prendre pour que tout se passe bien et notamment la DGT nous demande « *d'étudier les mesures à mettre en oeuvre pour faciliter la détection de salariés détachés irréguliers (sic ! lapsus ou cynisme assumé ?) (dispositifs de clôture de chantier, badges d'entrée, carte d'identité professionnelle,...)* » : blouson qui clignote, casque rose ? on ira pas dans plus glauque comme signe distinctif ou couleur,...

Et la DGT d'(e s')enfonce le clou en affirmant sans rire que « *l'objectif est de parvenir à un respect des règles du détachement en lien avec les responsables des opérations* »...en clair avec les organisateurs des potentielles fraudes...

Résumons le plan infaillible pour lutter contre les fraudes en matière de PSI : on trouve des gros chantiers, on prévient et on discute avec tous les potentiels fraudeurs qu'on va venir les contrôler et des mesures à prendre pour être dans les clous puis on contrôle et...on trouve rien...du moins chez les gentils donneurs d'ordre et utilisateurs français...car on va bien tomber sur un salarié détaché "irrégulier" ou une méchante entreprise étrangère qui aurait loupé le briefing d'avant contrôle.

Mais alors pourquoi ce gigantesque cirque aussi creux que bouffeur de temps et d'énergie pour les agents ? La réponse ne tarde pas, c'est le paragraphe suivant : la sacro-sainte com' à destination du bon peuple. « *Les DIRECCTE en lien avec le Préfet organiseront des actions de communication sur leurs interventions sur ces chantiers (...). Elles pourront prendre la forme de communiqués ou d'articles de presse, de reportages, de visites sur site,...* ».

On imagine bien le DIRECCTE, qui prévient à l'avance « *en amont* », dans le cadre de la « *relation régulière* » « *avec les responsables des opérations* » du chantier, puis se pointe, casque de chantier sur la tête, avec journalistes et caméras après avoir envoyé au casse-pipe les agents de contrôle. Il pourrait venir avec le DGT et le Ministre pour montrer au 20h qu'on s'occupe bien de « *la pérennité de notre modèle social* ». (si en plus, tu pouvais nous dégouter une planque de drogue islamiste, ce serait le top pour ta promo, coco ! ça c'est pour la version TF1, M6 ou D8 : « *Inspection du travail : au coeur du détachement de travailleurs étrangers : trafics, travail au noir, drogue, prostitution, les entreprises françaises doivent-elles payer pour tout ça ?* »).

On vous fait grâce du long paragraphe sur le reporting, exigé tous les 2 mois, pour cette opération sans équivalent : il est lui aussi sans équivalent à ce jour. Mais nul doute qu'il ne fait que tenter de préfigurer l'Inspection du Travail du XXIème siècle.

SUD Travail appelle tous les agents à ne pas s'inscrire dans cette opération « extérieure induite ».

Que les choses soient claires : SUD Travail est pour l'abandon de cette notion de détachement. Si des salariés de nationalité étrangères doivent venir travailler cela doit être aux conditions les plus avantageuses pour eux : soit celles du pays d'accueil, soit celles du pays d'origine.