

**Faculté des sciences économiques, sociales,
politiques et de communication**

La problématique du détachement des conducteurs dans le transport routier de marchandises.

**Partie I : Faut-il appliquer le détachement aux
conducteurs dans le secteur du transport routier
de marchandises ?**

**Partie II : Pourrait-on considérer le détachement
des conducteurs comme une politique de l'emploi
en vue d'améliorer les conditions de travail et de
vie dans le transport routier de marchandise ?**

Auteur : Pascal Poulin.

Promoteur I : Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN

Promoteur II : Thierry DOCK

Année académique 2019-2020

Master 60 en sciences du travail

La problématique de détachement des conducteurs dans le secteur du transport routier de marchandises

Approche par le droit du travail

Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN - Promoteur

Mes remerciements.

Je tiens à remercier, tout particulièrement, de mémoire mon Promoteur de mémoire, Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN pour son accompagnement tout au long du processus de construction de ce mémoire ; son aide précieuse et ses conseils avisés ont été déterminant pour son achèvement. Je remercie également mes amis de la Fopes qui m'ont encouragé et soutenu et tout particulièrement mon ami Jean-Christophe à qui, je dois beaucoup.

Abstract et mots clés.

Le détachement des travailleurs est une pratique relativement ancienne qui précéda largement la construction européenne qui prendra son départ concrètement en 1957 avec le Traité de Rome. Axé sur le principe immuable de liberté de circulation, la nouvelle Europe va communautariser le transport routier, ce qui va conférer à l'Union européenne (UE) des compétences plus larges dans ce secteur. L'élargissement au pays de Sud va contraindre l'UE à légiférer et mettre en place une première Directive en 1996. Les derniers élargissements aux pays d'Europe centrale et orientale vont mettre en lumière l'inadéquation de la Directive dans le détachement des conducteurs routiers. Il semblerait, en effet, que l'activité mobile de la profession engendre des difficultés d'application. Dès lors, la question se pose : faut-il, oui ou non appliquer le détachement aux conducteurs routiers ?

Détachement – transport routier – Union européenne – législation - Directive

Table des matières de la première partie

1. L'introduction.....	11
2. L'historique de la construction européenne	13
2.1 Une intégration particulièrement difficile	16
2.2 Le processus de libéralisation du transport routier – Cheminement et impact	17
3. Le détachement des travailleurs en Union européenne	19
3.1 Notions de détachement – Le cadre général légal européen	19
3.2 La Directive 96/71/CE	19
3.3 La Directive 2014/67/UE	23
3.4 A travail égal, salaire égal entre travailleur local et travailleur détaché ...	26
4. Le transport routier de marchandises, un secteur atypique	29
4.1 Un cadre légal mal adapté pour le secteur	31
4.1.1 La fraude au détachement dans le cabotage routier	33
4.2 Le Paquet mobilité	38
5. Les Conclusions	40
Bibliographie	44
Les annexes.....	49

La problématique du détachement des conducteurs dans le secteur du transport routier de marchandises

Approche par le droit du travail.

Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN - Promoteur

1. L'introduction

« Le détachement des travailleurs est une pratique relativement ancienne dans le monde du travail, pratique qui a très largement précédé la construction européenne »¹. Il était assez courant, en effet, que des travailleurs faisant partie d'une certaine élite comme des commerciaux, des ingénieurs, des scientifiques, des chercheurs ou des ouvriers hautement qualifiés dans des domaines très pointus, soient envoyés par leur entreprise ou leur organisation dans un pays étranger pour y effectuer une prestation de travail. A l'initiative de plusieurs pays, les premières pierres de la construction européenne² sont posées en 1957³ et avec elles, les premières balises autorisant la libre circulation. Dans la foulée, le transport routier sera un des premiers secteurs⁴ à être communautarisé ; il allait donc, désormais, faire l'objet de dispositions tout-à-fait spécifiques. En effet, « d'une part, dans l'esprit du Traité, la politique des transports devait constituer un des piliers de l'intégration communautaire et

¹ SAVARY, G, « Détachement des travailleurs : la construction européenne à l'épreuve des disparités sociales », *Droit social*, n°7/8, juillet-août, 2016, pp. (17)-(37).

² Il est important de préciser qu'un tout premier Traité, signé à Paris, le 18 avril 1951, va instituer la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) ; il était question, dans ce cadre, de favoriser les échanges de matières premières nécessaires à la sidérurgie ; la CECA sera dissoute en 2002. Le Traité suivant, signé à Rome, le 25 mars 1957, va apporter une dimension nouvelle et universelle en matière de libre circulation des biens, des services et des personnes.

³ Le Traité de Rome.

⁴ Avec l'agriculture dans le cadre de la Politique agricole commune (PAC).

d'autre part, ce secteur représentait et représente toujours aujourd'hui un poids important dans la vie économique européenne »⁵.

Au fil du temps et en vagues successives, la construction européenne va se poursuivre avec l'intégration de nombreux autres pays. « Basés sur le principe de libre circulation, les pratiques de détachement vont s'amplifier jusqu'à donner lieu à des situations de fraudes, d'optimisations sociales et fiscales créant ainsi du dumping social »⁶ et de nombreuses formes de « maltraitances des travailleurs »⁷ ; plusieurs secteurs sont impactés⁸ par la problématique et le transport routier de marchandises n'y échappe pas. En effet, dans un premier temps, par le caractère hautement mobile de la profession, la question du détachement n'y demeurait aucunement pertinente. Par la suite, sous la pression de plusieurs Etats membres, le détachement des travailleurs au sein du transport routier va réapparaître au-devant de la scène. De nombreux désaccords vont surgir et feront apparaître une polarisation entre deux blocs : les pays de l'UE-15⁹ face aux pays de l'UE-13. Le transport routier de marchandises va infiltrer un profond malaise au sein de la construction européenne.

Faut-il, oui ou non, appliquer le détachement aux conducteurs routiers ?

Tout homme de loi vous répondra dans l'affirmative et pour cause, personne ne peut se soustraire aux dispositions impératives de la loi ; néanmoins, sur le terrain, nous constaterons que les choses ne sont pas aussi simples. A travers la construction du droit européen, nous allons voir, dans ce travail, de quelle manière le législateur européen va tenter de résoudre la problématique du détachement. Un premier chapitre va exposer une brève historique de la construction européenne nous permettant de déceler les éléments qui ont conduit le monde du travail à une telle situation suivie de près par le cheminement du processus de libéralisation et son impact sur le transport routier.

⁵ HILAL, N, *L'eurosyndicalisme par l'action : Cheminots et routiers en Europe*, Paris, l'Harmattan, Collections : Logiques politiques, 2007.

⁶ POULIN, P, (2020), *Dérégulation du transport routier : Le cheminement du dumping social dans le transport routier de marchandises à travers les politiques européennes et l'action syndicale*, Mémoire de Master, Faculté de politique économique et sociale, Université catholique de Louvain, 2020.

⁷ RIGODANZO, C, (2019), « Lutte contre la fraude au détachement des salariés : de nouvelles dispositions européennes », *Gestion & Finances publiques*, 2019/1, n°1, janvier/février, [En ligne], consulté le 15 mars 2020 : <https://www.cairn.info/revue-gestion-et-finances-publiques-2019-1-page-56.htm>

⁸ La construction, l'abattage, le gardiennage, le nettoyage, le transport routier et la logistique...

⁹ Il est à noter dans ce travail que les pays de l'UE-15 (les anciens Etats membres) sont les pays qui ont été intégrés avant 2004 ; les pays de l'UE-13 (les nouveaux Etats membres) sont les pays intégrés après 2004.

Dans le deuxième chapitre, nous allons parcourir le cheminement du droit européen en matière de détachement à l'ensemble des secteurs du monde du travail, transport routier y compris, les interventions de la CJUE¹⁰ et la révision de la Directive détachement.

Un troisième chapitre va se concentrer plus particulièrement sur le secteur routier de marchandises avec ses particularités, les difficultés d'application des Directives de 1996 et de 2014, son inclusion d'abord puis son exclusion de la révision et le détachement au sein du nouveau paquet mobilité.

Et en fin, il sera question, au terme de la présente analyse, en réponse à mon questionnement de départ de déterminer si le détachement apporte ou pas une plus-value pour les travailleurs de ce secteur.

2. L'historique de la construction européenne

C'est donc le 25 mars 1957 que six pays européens¹¹ signent à Rome, un Traité de coopération économique dans l'objectif d'établir un marché commun avec les concepts de concurrence juste et loyale et de libre circulation des marchandises¹², des personnes¹³, des services¹⁴ et des capitaux¹⁵ : la Communauté Economique Européenne¹⁶ est née. Une signature qui entrainera, *dès facto*, l'ouverture des frontières des pays concernés et la suppression des barrières douanières¹⁷. Dans la vision de ce traité, il était question de donner le libre choix tant aux entreprises qu'aux travailleurs d'effectuer des prestations de travail au sein des autres pays signataires ainsi que de s'y établir de façon durable et ce, sans entrave : la libre circulation, la libre prestation et la liberté d'établissement voient le jour¹⁸. Ceci étant, à cette époque, « les échanges commerciaux concernaient principalement le blé, l'énergie,

¹⁰ Cours de justice de l'Union européenne.

¹¹ Allemagne de l'Ouest, Belgique, France, Italie, Luxembourg et Pays-Bas.

¹² Traité de fonctionnement de l'Union européenne, J.O.C.E, C/115, art 28, [En ligne], consulté le 17 mars 2020 : https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:88f94461-564b-4b75-ae77-c957de8e339d.0010.01/DOC_3&format=PDF

¹³ T.F.U.E, art.45.

¹⁴ T.F.U.E, art.56.

¹⁵ T.F.U.E, art.63.

¹⁶ Communauté économique européenne. A ne pas confondre avec la Communauté européenne ou CE. L'appellation CEE a été remplacée dans le Traité de Maastricht par CE. Il était question, dans ce cadre, d'apporter une *dimension plus sociale* à la Communauté en supprimant le terme économique.

¹⁷ Etablissant ainsi l'Union douanière et la coopération douanière : Art. 30 à 33 TFUE

¹⁸ L'essentiel de ces mesures ne deviendra effectif qu'après les signatures de l'Acte Unique Européen puis l'accord de Schengen (14 juin 1985) pour la circulation des personnes

l'acier, l'automobile et les matières premières, les prestations de services relevaient d'une importance mineure »¹⁹.

La croissance qui devait résulter du libre échange allait profiter aux entreprises, certes, mais devait également garantir un bien-être social et économique aux travailleurs et leurs familles. Dans un tel contexte, les pays signataires n'ont pas jugé utile de réfléchir à un système de protection sociale pour les travailleurs à l'échelle de la nouvelle Communauté²⁰. S'il prend ses racines dans le Traité de Rome de 1957 et même avant cela dans le Traité CECA, « le droit du travail européen n'était pas, à l'origine, au cœur de l'intégration européenne. En effet, placé sous l'influence de théories économiques libérales privilégiant la non-intervention dans le jeu du marché, le Traité de Rome laissait peu de place à la politique sociale de la nouvelle Communauté »²¹.

« La question sociale relevait donc d'une question mineure hormis la prise en compte de trois principes majeurs »²² :

- *Le premier principe traite « la question du progrès social sous l'angle de la croissance économique à partir de l'axiome suivant : l'intégration économique stimule la croissance, la croissance permet le rattrapage des pays en retard et l'amélioration des conditions de vie des habitants de tous les pays membres, il n'y a pas, ici, de politique sociale en tant que telle, le progrès social est une conséquence attendue de la croissance ».*
- *Le deuxième principe fait de la politique sociale « un élément de la politique de concurrence. En supprimant les barrières douanières des pays membres, les législations nationales ne doivent pas avantager les entreprises domestiques au détriment de celles des pays partenaires. En permettant une concurrence juste et loyale, la CEE s'attaque indirectement à la question du risque de dumping social et fiscal ».*
- *Le troisième traitait de l'application du principe « de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un travail identique ».*

¹⁹ RIGODANZO, C, *op cit*, p.61.

²⁰ En référence aux rapports SPAAK réalisé par un Comité mis en place par les Etats membres et OHLIN préparé par un Comité d'expert à l'organisation internationale du travail.

²¹ ROBIN-OLIVIER, S, *Manuel du droit européen*, Edition Bruylant, 2006, 668 pages.

²² DANGLADE, N, « L'intégration européenne : l'Europe économique et monétaire, partie 3, *ESH ECE Camille VERNET*, 2016-2017 [En ligne], consulté le 20 octobre 2020 : <https://eshcamillevernet.com/category/cours-ece-2-2016-2017/module-3-la-mondialisation-economique-et-financiere/partie-3-lintegration-europeenne/>

Au fil du temps, d'autres pays²³ rejoignent la Communauté économique européenne. Le concept de libre échange des services présent dans le Traité de Rome sera approfondi par l'Acte unique européen²⁴ qui a créé l'espace unique européen. Le Traité de Maastricht, en 1992, prend la suite de l'Acte unique et institue une union politique qui prendra le nom d'Union européenne ou UE.

La chute du Mur de Berlin en 1989 va occasionner une modification fondamentale du paysage tant politique qu'économique du continent européen. En effet, les pays de l'UE-13 fraîchement sorti d'une logique autoritaire communiste se cherchaient un nouveau modèle :

« Quand ces pays ont demandé leur adhésion, leur système de protection sociale n'était pas organisé dans la mesure où ils sont passés d'un système de collectivisme passif à plus rien du tout ; politiquement deux choix : soit on travaillait sur leur adhésion à l'Europe, soit on les laissait dans un « nomadsland » avec une Russie très intéressée par ces pays. Le choix politique a donc été de travailler avec ces pays. Cela étant, on a peut-être fait une erreur, c'est que nous n'avons pas été suffisamment volontaires pour travailler sur leur système de protection sociale et donc on a plutôt parié sur le fait que ça allait se faire naturellement et malheureusement, ça ne s'est pas fait naturellement »²⁵.

²³ Voir les détails en annexe-1.

²⁴ Toute l'Europe, portail de référence sur les questions européennes, l'Acte unique européen du 17 février 1986, [En ligne], consulté le 31 mars 2020 : <https://www.touteurope.eu/actualite/l-acte-unique-europeen-1986.html>

²⁵ ARENA, M, Parlementaire européenne attachée au groupe de l'Alliance Progressiste des Socialistes et Démocrates, propos recueillis lors d'un Comité syndical interrégional sous la thématique : le détachement des travailleurs. Tournai, le 20 octobre 2017.

2.1 Une intégration particulièrement difficile

2.1.1 Des conditions sociales précaires et un syndicalisme pratiquement inexistant

L'UE-13 est donc composée dans sa totalité de pays issus de la sphère d'influence de l'ex-URSS²⁶ et les conditions sociales présentent de nombreuses dissemblances avec les pays de l'UE-15, le travailleur et sa famille, bénéficie, de peu de protection sociale et le droit du travail y est peu présent. Par ailleurs, à l'époque du bloc soviétique, « le syndicalisme existant au sein des pays de l'Est se basait sur un système socialiste, la lutte des classes n'existait pas et il devait y avoir une intégration totale des objectifs syndicaux et des objectifs de la société exprimés à travers les institutions du Parti, ils se trouvaient donc dans un syndicalisme de gestion et de participation à la production sous la direction du Parti »²⁷. Après la chute du Mur de Berlin, et la dissolution de l'URSS, en 1990, les syndicats et leurs valeurs liées à l'Etat et au Parti, fortement affaiblis, tombent en désuétude. « Pour des raisons politiques notamment, ils ne se réforment pas en vue de se rapprocher des travailleurs qui, eux-mêmes englués dans de nombreuses formes de précarité ne se sentent pas prêts à s'engager dans un syndicalisme occidental de type capitaliste basé sur la contestation et la revendication »²⁸.

2.1.2 Un élargissement monétaire à haut risque

Face à l'intégration, la situation des pays de l'UE-13 n'était, à l'époque, pas très confortable. « D'une part, ils veillent à préserver leur souveraineté reconquise et d'autre part, particulièrement ambitieux en termes de croissance économique, ils ont besoin de la solidarité communautaire pour combler leur retard économique »²⁹. Mais, l'adaptation à l'Euro les conditionne aux critères de Maastricht : déficits et dette publics maîtrisés ; convergence des taux d'inflation et des taux d'intérêt avec les performances communautaires, « des conditions dont les nouveaux adhérents étaient fort éloignés »³⁰. Par ailleurs, quelle

²⁶ Union des Républiques Socialistes Soviétiques.

²⁷ LOWIT, T, *Le syndicalisme de type soviétique : l'URSS et les pays de l'Est européen*, Paris, Armand COLLIN, collection : Sciences sociales du travail, 1971, 431 pages.

²⁸ *Ibid*, p.189.

²⁹ MOATTI, S, « Ce que l'élargissement va changer », *Alternatives économiques*, n°60, 2^{ème} trimestre, 2004, pp. (44)-(45).

³⁰ *Ibid*, p.44

attitude à adopter en ce qui concerne le taux de change de leur monnaie vis-à-vis de l'Euro ? « Surévalué, il pénalise la compétitivité des entreprises, donc la croissance et sous-évalué, il rogne le pouvoir d'achat des ménages donc là aussi, une politique trop restrictive irait à l'encontre de la croissance donc du rattrapage du niveau de vie. En conséquence, la principale marge de manœuvre des nouveaux Etats membres pour soutenir l'économie est, dans ce cas, à jouer sur la politique salariale »³¹.

Cette politique salariale va avoir un impact considérable dans le monde du travail européen et notamment sur les pratiques de détachement.

2.2 Le processus de libéralisation du transport routier – Cheminement et impact

« Depuis 1951 les transports terrestres sont un maillon essentiel de l'eupéanisation des échanges et dans l'esprit des Traités européens, la politique des transports devait constituer un des piliers de l'intégration communautaire »³². « Le Traité de Rome de 1957 va instaurer une politique commune des transports et ce secteur allait, avec l'agriculture, faire l'objet de dispositions tout-à-fait spécifiques »³³.

« Et malgré l'importance des transports dans la construction d'un espace économique européen, la politique commune des transports a été une des plus difficile à mettre en œuvre en rapport aux ambitions du Traité de 1957, l'eupéanisation du secteur accusait dans les années 1980 un retard important »³⁴. L'explication de ce retard réside dans le fait que ces années ont été marquées par une récession économique touchant, à l'époque, l'Europe des neuf³⁵ avec de nombreuses réticences des Etats membres notamment de la France et l'Italie envers la communautarisation des politiques de transport dues à l'arrivée de l'Espagne et du Portugal en 1986. C'est à la suite d'un arrêt³⁶ de la CJUE en 1985 et de la publication du livre

³¹ DORIVAL, C, « Le risque de dumping social », *Alternatives économiques*, n°60, 2^{ème} trimestre, 2004, pp. (46)-(47).

³² HILAL, N, (2007), *op cit*, p.18.

³³ *Ibid.*

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Allemagne, Belgique, Danemark, France, Italie, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Unis.

³⁶ « Recours en carence » du Parlement contre le Conseil. Affaire 13/83. Arrêt du 22 mai 1985. Eur-Lex, J.O.C.E, [En ligne], consulté le 03 avril 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0013&from=FR>

blanc³⁷ relatif à l'achèvement du marché intérieur en 1986 que la libéralisation du secteur va démarrer concrètement à partir des années 1990. « Il sera entièrement soumis à la concurrence, sans quota ni restriction, mais cette déréglementation européenne ne va pas sans poser de problèmes et notamment du fait d'une absence d'harmonisation sociale »³⁸. En effet, face à une déréglementation insuffisamment encadrée, de nombreuses entreprises de transport vont s'engouffrer dans les failles de la législation communautaire et depuis 1997, « les possibilités frauduleuses³⁹ vont se multiplier, favorisant ainsi une concurrence vive entre les systèmes de protection sociale »⁴⁰ des Etats membres. La question sociale va devenir désormais *la variable d'ajustement* des entreprises de transport européennes. Depuis le début du processus de libéralisation dans les années 1990, « le secteur du transport routier a connu des changements radicaux ; l'ouverture croissante du marché européen a représenté le facteur clé qui a redéfini non seulement la manière dont le secteur était jusqu'alors organisé et structuré, mais aussi la nature et les coûts des services fournis »⁴¹.

Les derniers élargissements aux pays de l'UE-13⁴² vont exacerber cette tendance. Nous avons vu plus haut que, pour ces Etats, leur seul moyen de gagner en croissance économique est de jouer sur une politique salariale particulièrement basse entourée d'une faible protection sociale et cette politique portera ses fruits : « le secteur du transport en UE-13 va enregistrer une croissance fulgurante et à titre d'exemple, la Pologne (+11,5%), la Roumanie (+23,5%), la Lituanie (+16,9%)⁴³ ; par contre les anciens Etats membre donc l'UE-15 enregistrent une stagnation voire une baisse des activités de transport, c'est le cas de la France (+1,5%), de l'Allemagne (+0,3%), de l'Italie (-3,6%), de la Belgique (-2,7%) »⁴⁴...

³⁷ Publications européennes : (1986), « L'achèvement du marché intérieur : le livre blanc de la Commission à l'intention du Conseil européen », [En ligne], consulté le 03 avril 2020 : <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/4ff490f3-dbb6-4331-a2ea-a3ca59f974a8/language-fr>

³⁸ HILAL, N, « Effets pervers des déréglementations européennes : le cas du transport routier de marchandises », *Elsevier, Sociologie du travail* 48, 2006, pp. (175)-(187).

³⁹ Délocalisations factices, sociétés « boîte aux lettres, faux travail indépendant, rémunérations au kilomètre...

⁴⁰ HILAL, N, *Ibid*, p.176.

⁴¹ TRASPORTI E TERRITORIO, (2017), « Les transporteurs routiers de marchandises dans l'UE : conditions sociales et de travail », Etude pour la Commission des Transports et du Tourisme (TRAN) du Parlement européen, Département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles

⁴² En réalité, dans la première moitié des années 1990, l'Union européenne avait déjà signé avec chacun des pays candidats des accords d'association qui prévoyaient l'ouverture d'une zone de libre-échange ; décision qui fut confirmée lors du sommet de Laeken en décembre 2001.

⁴³ Comité national routier, (2016), « Classement TRM européen », Avril 2020.

⁴⁴ Comité national routier, (2016), *op cit*, p.2

3. Le détachement des travailleurs en Union européenne

3.1 Notions de détachement – Le cadre général légal européen

Nous avons vu plus haut que, durant de nombreuses années, le détachement s'adressait à une catégorie particulière de travailleurs. L'ouverture du marché du travail européen a, aujourd'hui, modifié la donne. C'est donc devenu une pratique tout-à-fait courante qui consiste à envoyer un travailleur attaché à une entreprise située dans un Etat membre dans une autre entreprise ou une filiale, située dans un autre Etat membre, pour une période déterminée, afin d'y effectuer des prestations temporaires de travail.

Avant l'adoption de la Directive 96/71/CE, « les incertitudes sur les contours précis du phénomène de détachement des travailleurs demeurent ; en effet, des différences entre les auteurs de doctrine existent sur la terminologie exacte du phénomène : certains auteurs parlent indistinctement de détachement de travailleurs et de mise à disposition internationale de salariés et de prêt de main-d'œuvre et d'autres auteurs n'assimilent pas le détachement de travailleurs à la mise à disposition de salariés »⁴⁵. Le recours croissant au détachement met en lumière des lacunes dans les principes de libre circulation et de libre prestation obligeant la CJUE à prendre position dans plusieurs affaires.

3.2 La Directive 96/71/CE

Appelée aussi « *Directive détachement* »⁴⁶, sa genèse s'inscrit dans le cadre des conséquences de l'élargissement à l'Espagne et au Portugal. Ces deux pays ont adhéré le marché commun (CEE) au 1^{er} janvier 1986. Mais pour éviter que les travailleurs espagnols et portugais, attirés par les salaires pratiqués dans les autres pays de la Communauté ne se précipitent dans ces autres pays en y perturbant le marché de l'emploi, une période transitoire⁴⁷ de dix années a été imposée à ces nouveaux membres donc jusqu'au 31

⁴⁵ FRANKART, A, *Détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne : étude de droit européen et de droit belge*, Thèse présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en sciences juridiques, Louvain, Université catholique, 2015.

⁴⁶ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de service, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa, [En ligne], consulté le 30 mars 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=FR>

⁴⁷ Entrées dans la CEE le 1^{er} janvier 1986, l'Espagne et le Portugal se trouve dans une phase transitoire jusqu'en 1995

décembre 1996. Jusqu'à cette date, sont accordées à l'Espagne et au Portugal la liberté d'établissement et la liberté de prestation de services, mais pas la libre circulation des travailleurs. Dans le cadre de l'affaire Rush Portuguesa⁴⁸, qui porte le nom de l'entreprise de construction et qui montre « les oppositions entre les règles de protection nationales et les libertés de circulation »⁴⁹, la Cour de justice européenne est saisie et va trancher. Dans son raisonnement, « la CJUE élargi la notion de travailleur détaché en considérant que celui-ci peut aussi être engagé par une entreprise de sous-traitance qui exécute temporairement une prestation de service dans un autre Etat pour le compte de celle-ci »⁵⁰. Par ailleurs, la CJUE autorise le pays d'accueil, dans ce cas-ci, la France, à appliquer son droit du travail aux travailleurs portugais qui sont détachés temporairement sur son territoire pour effectuer la sous-traitance d'un chantier de chemin de fer, elle juge aussi que : « *le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les Etats membres étendent leur législation ou les CCT⁵¹ conclues par les partenaires sociaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ; le droit communautaire n'interdit pas davantage aux Etats membres d'imposer le respect de ces règles par les moyens appropriés* »⁵².

Et dans son arrêt du 27 mars 1990, la Cours précise également que l'Etat membre d'accueil ne peut imposer au prestataire de services des conditions concernant « *l'embauche de main-d'œuvre sur place ou l'obtention d'une autorisation de travail pour le personnel portugais* »⁵³.

Cette décision crée un précédent et donne donc le droit aux entreprises portugaises d'employer, temporairement, leurs propres salariés en France dans le cadre d'une prestation de service.

Comme déjà précisé, d'autres décisions⁵⁴ ont déjà été prises par la CJUE en matière de détachement et une jurisprudence s'est construite progressivement, mais « c'est l'arrêt Rush

⁴⁸ Affaire Rush Portuguesa dans le secteur de la construction, n° C-113/89, « Halte à la fausse sous-traitance », *Gistimag, Plein droit*, n°12, 1990, [En ligne], consulté le 31 mars 2020 : <https://www.gisti.org/doc/plein-droit/12/sous-traitance.html> (Voir les détails dans l'annexe-2)

⁴⁹ MOREAU, M-A, « Le détachement des travailleurs dans l'Union européenne : 20 ans après... », *Droit social*, n° 7/8, juillet-août, 2016.

⁵⁰ FRANKART, A, *op cit*, p. 96

⁵¹ Conventions collectives de travail.

⁵² FRANKART, A, *op cit*, p.97

⁵³ *Ibid*, p.98

⁵⁴ Vander Vecht en 1967, Manpower en 1970, Van Binsbergen en 1974, Webb en 1981, Seco en 1982 : Sources : Frankart, A

Portuguesa qui va être l'élément déclencheur de la première proposition de Directive européenne relative au détachement des travailleurs et ce, en raison de l'incertitude de la formule énoncée par la Cours de justice »⁵⁵.

3.2.1 Le cadre légal de la Directive

« On entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un autre Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement ». Art.2§1

Cette Directive vise d'une part, à l'harmonisation de certains droits sociaux nationaux et d'autre part, à la collaboration⁵⁶ des instances compétentes des Etats membres par la mise en place de bureaux de liaison⁵⁷ et ce, en vue de l'application de la Directive. Il s'agit donc dans ce cadre de garantir des droits aux travailleurs mobiles ; « elle fait émerger le principe d'application du droit du pays d'accueil »⁵⁸. En d'autres termes, outre « l'obligation de déclarer le détachement dans le pays d'accueil »⁵⁹, les entreprises prestataires de service doivent également, dans le cadre d'un *noyau dur*⁶⁰, respecter un socle de règles protectrices⁶¹ en matière de périodes maximales de travail et minimales de repos, de congés annuels payés, de taux de salaires minimum, de conditions de mise à disposition pour le travail intérimaire, de santé, de sécurité et d'hygiène au travail, de mesures protectrices concernant l'emploi des femmes enceintes ou venant d'accoucher et des enfants et, en fin, d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Et ceci dans le cadre de trois scénarios possibles⁶² :

⁵⁵ FRANKART, A, *op cit*, p.99.

⁵⁶ (Dir.), 96/71/CE, art.4

⁵⁷ (Dir.), 96/71/CE, art.4,§1

⁵⁸ Rapport d'information n°527 (2012013), établi au nom des affaires européennes sur les normes européennes en matière de détachement des travailleurs, Eric BOCQUET, sénateur

⁵⁹ SAVARY, G, *op cit*, p. 31

⁶⁰ (Dir.), 96/71/CE, Considérant 14

⁶¹ (Dir.), 96/71/CE, Considérant 14 et art.3§1, a) à g)

⁶² (Dir.), 96/71/CE, Art.1§3, a) à c).

- a) Les travailleurs détachés par et pour l'employeur : le cas où un employeur envoie un ou plusieurs travailleurs dans une entreprise cliente située dans un autre Etat membre. (par ex : remettre à jour le système informatique d'une chaîne de production...)
- b) Les travailleurs détachés par leur entreprise dans une société filiale, une société de groupe.
- c) Les travailleurs détachés par leur agence intérimaire, de mise à disposition d'une entreprise utilisatrice située dans un autre Etat membre.

Tandis qu'en matière de sécurité sociale, « le détachement est une exception au principe selon lequel le principe de la loi du pays où le travailleur exerce ses activités y est reconnu (*lex loci laboris*) et entraîne le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi »⁶³. En d'autres termes, l'employeur ainsi que le travailleur payent les cotisations sociales dans le pays dans lequel il travaille habituellement.

« Fort des principes de liberté de circulation et de libre prestation de service »⁶⁴, « le détachement de travailleurs entre Etat membres de l'Union a enregistré une évolution fulgurante, bien au-delà de ce que pouvait justifier le développement des échanges économiques, du fait de l'asymétrie sociale et salariale introduite au terme des périodes de transition de l'élargissement de l'Union européenne aux pays d'Europe centrale et orientale en 2004 »⁶⁵ ; « le détachement est devenu *un moyen banalisé* d'optimisation sociale et un avantage concurrentiel décisif sur les marchés »⁶⁶.

La Directive 96/71/CE a, en son temps, été mise en place pour encadrer le détachement, néanmoins, l'évolution du monde du travail rend celle-ci inefficace :

« La Directive européenne sur le détachement des travailleurs, c'est la porte ouverte à la fraude sociale et à la traite des Êtres humains. Cette Directive est fantastique dans un monde « tout le monde, il est beau, tout le monde, il est gentil, malheureusement, dans les faits, la réalité est tout autre »⁶⁷

⁶³ MORSA, M, « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *Allocations familiales, informations sociales*, n°194, 2016/3, pp. (82)-(94), [En ligne], consulté le 30 mars 2020 : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2016-3-page-82.htm>

⁶⁴ RIGODANZO, C, *op cit*, p.56

⁶⁵ SAVARY, G, *op cit*, p.27

⁶⁶ SAVARY, G, *op cit*, p.29

⁶⁷ SAVARY, G, *op cit*, p. 29.

« Sur le plan politique, l'ampleur atteinte par le phénomène du détachement en Europe est devenue un poison politique pour l'Union européenne, car en évinçant la main-d'œuvre locale des possibilités d'emplois par des travailleurs low cost, la construction européenne apparaît comme un injustifiable jeu gagnant/perdant par la mise en concurrence de la condition sociale des travailleurs »⁶⁸

Le considérant 25 et l'article 8 de la Directive de 1996 prévoyait un réexamen au plus tard le 16 décembre 2001 par la Commission européenne afin de proposer au Conseil des Ministres des modifications nécessaires. Un rapport soumis à la Commission européenne fait état de dysfonctionnements importants et face à l'explosion de détachement et la pression exercée par certains pays, c'est sans trop se presser, que la Commission BARROSO⁶⁹, soumet un premier projet de Directive en septembre 2012 en introduisant le principe de responsabilités du donneur d'ordre dans le seul secteur du BTP⁷⁰. « Mais c'est surtout à la suite des pressions exercées par la France que la Directive 2014/67/UE va être adoptée par le Parlement européen le 16 avril 2014 avec l'objectif principal de renforcer le contrôle de l'application de la Directive de 1996 ; elle vise donc à uniformiser la mise en œuvre et l'utilisation des travailleurs détachés »⁷¹.

3.3 La Directive 2014/67/UE⁷²

Appelée aussi Directive d'exécution⁷³, elle est adoptée définitivement par le Parlement européen et permet l'entrée en vigueur de mesures qui étaient loin de faire l'unanimité parmi

⁶⁸ SAVARY, G, *op cit*, p. 26.

⁶⁹ José Manuel BARROSO, d'idéologie centre droite, libérale conservatrice, Président de la Commission européenne de 2004 à 2014.

⁷⁰ Bâtiments & Travaux publics

⁷¹ JADOT, A, *Le détachement du travail dans l'Union européenne*, Mémoire de Master, Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2017-2018.

⁷² Directive 2014/67/UE, Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au comité économique et social européen sur l'application et la mise en œuvre de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»), J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa, [En ligne], consulté le 30 mars 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0687&from=FR>

les Etats membres de l'Union : critères qualitatifs caractérisant l'existence d'un lien réel entre l'employeur et l'Etat membre d'établissement, donc vérifier en quelque sorte la véracité du détachement⁷⁴, mécanisme de solidarité du donneur d'ordre⁷⁵, liste ouverte de mesures de contrôle pouvant être mise en œuvre par les Etats membres⁷⁶, un meilleur accès à l'information⁷⁷. « Elle est donc censée introduire les lignes directrices concernant la caractérisation par les autorités nationales désignées du détachement des travailleurs afin de prévenir tout risque de fraude et tout abus au contournement de la législation »⁷⁸.

Il est à noter que, pour résoudre la problématique du détachement des travailleurs, les Etats membres ont aussi leur part de responsabilité et ceci, dans le cadre de la transposition. En effet, si nous prenons l'exemple de la France qui s'est particulièrement illustrée dans la transposition de la Directive par la promulgation de la loi SAVARY⁷⁹ le 10 juillet 2014, soit trois mois après. Outre la rapidité avec laquelle cette loi a été mise en place, « elle dispose de mesures⁸⁰ beaucoup plus ambitieuses que le texte européen »⁸¹ :

- Elle étend le devoir de vigilance des donneurs d'ordre et de maîtres d'ouvrage à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance et **à tous les secteurs** d'activités au-delà du seul BTP.
- Elle reprend le principe de solidarité financière du donneur d'ordre pour le non-paiement des salaires, mais prévoit aussi, en cas d'hébergement indigne de travailleurs détachés, une substitution immédiate du donneur d'ordre à l'employeur (prise en charge des frais de logement).

⁷³ Le fait que l'UE ait adopté une Directive et non une recommandation a toute son importance (Voir détails Annexe-3)

⁷⁴ (Dir.), 2014/67/UE, art. 4.

⁷⁵ (Dir.), 2014/67/UE, art.12.

⁷⁶ (Dir.), 2014/67/UE, art. 9.

⁷⁷ (Dir.), 2014/67/UE, art. 5.

⁷⁸ IPOL-TRAN, Etude du Parlement européen, Direction générale des politiques internes, « *Les transporteurs routiers de marchandises dans l'UE : conditions sociales et de travail* », 2017, [En ligne], consulté le 18 avril 2020 : [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU\(2017\)602000_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU(2017)602000_FR.pdf)

⁷⁹ Portail du Gouvernement français, le service public de la diffusion du droit, legifrance.gouv.fr, consulté le 21 avril 2020 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029223420&categorieLien=id>

⁸⁰ Nous avons vu dans l'annexe-3 qu'à travers son pouvoir législatif, un Gouvernement national peut apporter des amendements lors de la transposition, pour autant que ceux-ci n'altèrent en aucune manière le fondement du texte européen.

⁸¹ SAVARY G, *op cit*, p.33

- Elle ouvre de nouveaux recours pour défendre les droits des travailleurs et des secteurs d'activités par les abus du travail détaché.

La loi SAVARY se caractérise également par l'application de lourdes sanctions pénales et administratives rapidement mobilisables par les services de contrôle et les préfets qui peuvent aller jusqu'à la fermeture de l'établissement et l'exclusion temporaire des contrats administratifs. « La France s'est donc dotée d'un arsenal législatif particulièrement efficaces afin de lutter contre les fraudes au détachement et ceci couplé avec une augmentation significative des contrôles »⁸².

La Belgique, quant à elle, qui fait partie, avec l'Allemagne et la France, des trois pays qui reçoivent le plus de travailleurs détachés⁸³ transpose la Directive le 20 décembre 2016, soit une mise en application⁸⁴, deux ans après... ! Et à la différence de la France, elle n'adopte aucune mesure contraignante.

Mais la Belgique n'est pas la seule ; « les faiblesses des législations nationales de certains Etats membres contribuent sans nul doute à faciliter le développement de fraudes massives au salaire minimum, au temps de travail, aux conditions d'hygiène et de logement, de sécurité ou encore de dissimulation de travailleurs étrangers »⁸⁵ ; en effet, « certains employeurs développent des montages frauduleux de plus en plus sophistiqués pour contourner leurs obligations envers leurs travailleurs et/ou l'Etat et ainsi diminuer leurs coûts »⁸⁶.

⁸² SAVARY, G, *op cit*, p. 33 : 9120 actions de contrôle ont été menées en France, en 2015 et atteignent, en septembre 2016 un rythme mensuel de 1303 contrôles.

⁸³ Pour l'année 2016, 440 065 détachements pour l'Allemagne, 178 319 pour la Belgique et 203 019 pour la France : sources : Portail du Parlement européen, Actualité, *Travailleurs détachés : les chiffres et la réforme*, [En ligne], consulté le 21 avril 2020 : <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/society/20171012STO85930/travailleurs-detaches-les-chiffres-et-la-reforme-infographie>

⁸⁴ En 2018, la Belgique a néanmoins enregistré des progrès constants en matière de rapidité de transposition de lois européennes avec 16 Directives non transposées en 2018 contre 22 en 2017 : Royaume de Belgique, Ministère des affaires étrangères, « Transposition du droit européen, d'évidents progrès », [En ligne], consulté le 21 avril 2020 : https://diplomatie.belgium.be/fr/newsroom/nouvelles/2018/transposition_du_droit_europeen_evidents_progres

⁸⁵ SAVARY, G, *op cit*, p.29

⁸⁶ CAN, S, « Détachement des travailleurs, où en est l'Europe » ? *Pour la solidarité, Affaires sociales*, Février 2015, [En ligne], consulté le 21 avril 2020 : <http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2015-detachement-travailleurs.pdf>

3.4A travail égal, salaire égal entre travailleur local et travailleur détaché

Le 1^{er} novembre 2014, Jean-Claude JUNKER, d'idéologie démocrate chrétienne, prend la Présidence de la Commission européenne et affiche clairement sa volonté de construire une Europe plus sociale :

« Dans une union entre égaux, il ne peut y avoir de travailleurs de deuxième classe, ceux qui effectue le même travail au même endroit doivent pouvoir obtenir le même salaire ⁸⁷ »

Une évaluation de la législation sociale en vigueur réalisée par la Commission européenne entre 2015 et 2017 fait état de nombreux dysfonctionnements de la réglementation existante et présente une détérioration des conditions de travail, notamment *une rémunération et une protection sociale insuffisantes des conducteurs travaillant sur de longues durées hors de leur pays d'emploi*⁸⁸.

En effet, « les principes liés au détachement contenus dans la Directive de 1996 font régulièrement l'objet de détournements comme par exemple l'absence de déclaration du détachement, des rémunérations très inférieures au salaire minimum, dépassement des durées maximales de travail, hébergement indigne »⁸⁹...

Le 08 mars 2016⁹⁰, Marianne THYSSEN, Commissaire attachée à la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen souhaite aller plus loin que les Directives de 1996 et de 2014 et « émet une nouvelle proposition de révision de la Directive de 1996 avec l'objectif d'instaurer le principe « *d'un salaire égal pour un travail égal sur un même lieu de travail* » et ceci pour l'ensemble des secteurs du monde du travail »⁹¹. En révisant cette

⁸⁷ FALJAOU, A, « Les points clés du discours de Junker sur l'état de l'UE », *Le Vif*, le 13 septembre 2017, [En ligne], consulté le 24 avril 2020 : https://trends.levif.be/economie/politique-economique/les-points-cles-du-discours-de-junker-sur-l-etat-de-l-ue/article-normal-721765.html?cookie_check=1587716781

⁸⁸ Commission européenne, COM (2017) 277 Final, [En ligne], consulté le 24 avril 2020 : <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/FR/COM-2017-277-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>

⁸⁹ KNAEBEL, R, « Salaires amputés, logements indécents et droits bafoués : bienvenue dans la vie d'un travailleur détaché », *Bastamag, Radicalement indépendant*, 2016, [En ligne], consulté le 28 avril 2020 : <https://www.bastamag.net/Salaire-ampute-logement-indecent-et-droits-bafoues-bienvenue-dans-la-vie-d-un>

⁹⁰ Comprendre l'Europe, « Qu'est-ce que la Directive sur les travailleurs détachés » ? le 29 mai 2018, consulté le 28 avril 2020 : <https://www.touteurope.eu/actualite/qu-est-ce-que-la-directive-sur-les-travailleurs-detaches.html>

⁹¹ POULIN, P, *op cit*, p.46

Directive, l'Union européenne veut désormais rétablir une part d'équité entre les travailleurs européens en veillant que toutes les règles qui s'appliquent aux travailleurs locaux s'appliquent également aux travailleurs détachés et à cette fin, la réforme proposait de modifier la Directive dans trois domaines : « la rémunération des travailleurs détachés, les règles entourant le travail détaché des intérimaires et une limitation du détachement à vingt-quatre mois en ce qui concerne le détachement à long terme »⁹².

Cette proposition eu l'effet d'une bombe au sein du monde politique européen qui d'ailleurs occasionna une levée de bouclier « de onze Etats membres⁹³ qui y sont farouchement opposés »⁹⁴. En mai 2016, ces onze pays trouvent un consensus politique et brandissent de manière solidaire un « carton jaune »⁹⁵. La réforme sera bloquée jusqu'en juillet, date à laquelle la Commissaire THYSSEN déclare :

« *Le détachement des travailleurs est une question par définition transfrontalière qui ressort de la compétence de l'Union européenne et non des Etats* »⁹⁶

Le travail parlementaire peut donc reprendre et c'est le 23 octobre 2017, les Ministres du travail de l'Union européenne trouvent un accord permettant la révision de la Directive de 1996.

3.4.1 Un salaire égal dans le transport routier ?

« Le compromis accepté par les Etats membres a été rejeté par le Parlement européen en juillet 2018 et envoyé à la Commission des transports et du Tourisme du Parlement pour reformulation ; le nouveau texte aurait pu être adopté la 10 janvier mais il restait trop de questions en suspens : la Commission ne s'est accordée que sur la question du cabotage, le

⁹² CRAHAY, P, « Une révision prochaine des règles relatives aux travailleurs détachés », *Mosal, cabinet d'avocat*, le 10 décembre 2018, consulté le 29 avril 2020 : <https://www.mosal.be/categories/points-de-droit-11532/articles/nouvelle-directive-europeenne-relative-au-detachement-de-travailleurs-742.htm>

⁹³ La Bulgarie, la Croatie, le Danemark, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la Rép.Tchèque, la Roumanie et la Slovaquie.

⁹⁴ de GUIGNE A, « Les pays européens divisés sur les travailleurs détachés », *Le Figaro*, le 15 mars 2017, consulté le 28 avril 2020 : <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/03/15/20002-20170315ARTFIG00371-les-pays-europeens-divises-sur-les-travailleurs-detaches.php>

⁹⁵ C'est une procédure prévue par le Traité de Lisbonne permettant, en réunissant un tiers des pays membres d'invoquer une atteinte au principe de subsidiarité.

⁹⁶ Comprendre l'Europe, (2018), *op cit*, p.2

transport sur courte distance ; le sujet des routiers reste quant à lui complètement en friche »⁹⁷.

Les entreprises de transport des pays de l'UE-13 s'opposent à la révision de la Directive et rejettent non seulement l'augmentation des salaires mais aussi « les responsabilités administratives liées au calcul des salaires que cela implique »⁹⁸. Il est aisé de comprendre cette prise de position, en effet, « dans plusieurs pays d'Europe centrale, le poids du transport routier de marchandises dans l'économie nationale est jusqu'à dix fois ce qu'il peut être dans les pays de l'UE-15 et toute augmentation du coût du travail constituerait l'affaiblissement de leur avantage comparatif »⁹⁹.

Le 1^{er} mars 2018 un accord est trouvé. La proposition de la Commissaire THYSSEN a pu aboutir grâce à un compromis politique qui va exclure le transport routier du principe *A travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail* ; le transport routier allait faire l'objet d'une *Lex specialis* dans un futur paquet routier.

« Cette décision provoqua indignation et colère des patrons et syndicats du transport de nombreux pays de l'UE-15 »¹⁰⁰.

Si le secteur du transport routier est exclu de la révision, alors dans ce cas, ce sont les anciennes règles qui sont d'application ; or nous avons vu plus haut que ce secteur est en constante mutation mais en plus, il présente des caractéristiques singulières qui induisent des difficultés d'application des Directives de 1996 et de 2014. Il n'est pas possible d'imposer le noyau dur stipulé dans le Considérant 14 de la Directive de 1996, en outre, « la Directive d'exécution s'appuie sur un échange d'informations entre les administrations des Etats membres par des bureaux de liaisons totalement inopérants avec des pays qui trouvent un intérêt à exporter leur main d'œuvre »¹⁰¹.

⁹⁷ ZACHOVA, A, « Les règles sur les travailleurs détachés menacent les transporteurs tchèques », *Euractiv*, le 22 janvier 2019, [En ligne], consulté le 29 avril 2020 : <https://www.euractiv.fr/section/plan-te/news/czech-transport-companies-under-threat-from-better-driver-salaries/>

⁹⁸ ZACHOVA, A, *op cit*, p.2

⁹⁹ DELZENNE, E, « Détachement des conducteurs : en route vers l'Europe sociale », *Pour la Solidarité, Affaires sociales* septembre 2018, [En ligne], consulté le 21 avril 2019 : <http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-detachement-conducteurs.pdf>

¹⁰⁰ MAETERLINCK, N, « Travailleurs détachés : des critiques des syndicats et patrons, le transport routier en colère », *RTBF info*, le 24 octobre 2017, [En ligne], consulté le 29 avril 2020 : https://www.rtbf.be/info/economie/detail_travailleurs-detaches-des-critiques-des-syndicats-et-des-patrons-le-transport-routier-en-colere?id=9745641

¹⁰¹ SAVARY, G, *op cit*, p. 29

« Lorsqu'on souhaite obtenir plus d'éléments pour la constitution d'un dossier, nous sommes amenés à demander des informations aux services d'inspection d'un autre Etat membre, pour certain d'entre eux, on se heurte à une fin de non-recevoir¹⁰² »

Le secteur allait donc patienter pour la mise en place d'une nouvelle législation dans le cadre d'un paquet routier appelé « Paquet Mobilité ».

4. Le transport routier de marchandises, un secteur atypique

« Le cadre juridique applicable aux prestations de services internationales et au détachement est d'une complexité hors norme : il résulte du croisement de réglementations déjà complexes par elles-mêmes (droit du travail, protection sociale, droit fiscal) qui diffèrent d'un pays à l'autre et le tout recouvert par un cadre européen »¹⁰³. Le secteur routier de marchandises complexifie d'autant plus la situation car il dispose de sa propre réglementation.

En effet, « à partir de 1985, les lieux de pouvoir régissant les transports terrestres se sont progressivement déplacés vers le cadre européen : les tarifications ne sont plus encadrées par l'Etat national, les quotas européens disparaissent progressivement ; en juillet 1998, l'Union européenne met en œuvre l'ouverture du cabotage routier à la concurrence »¹⁰⁴ et par ailleurs, à travers de nombreux Règlements et Directives et notamment en 2009, un ensemble de droits dérivés appelés « Paquet routier » et qui sera composé de trois Règlements européens :

Le Règlement CE/1071/2009 impose de nouvelles règles d'accès à la profession de transporteur et au marché du transport routier.

Le Règlement CE/1072/2009 impose de nouvelles règles dans l'exercice du cabotage routier.

Le Règlement CE/1073/2009 concerne plutôt les transports de personnes par autocars.

A travers ce paquet routier, « le législateur européen va intervenir afin de moderniser, de rationaliser et harmoniser un ensemble fragmenté de règles devenues inadéquates pour gérer

¹⁰² Propos recueilli auprès de l'Auditeur du travail pour le Hainaut, CLESSE, Charles-Eric, conférence CSC-Transcom, Nivelles, 2017

¹⁰³ IZEN, I, « Le dumping social dans le transport routier de marchandises européens », *Terra nova, la Fondation progressiste*, le 25 juin 2015, [En ligne], consulté le : 5 avril 2020 : <http://tnova.fr/etudes/le-dumping-social-dans-les-transports-routiers-de-marchandises-europeens>

¹⁰⁴ HILAL, N, (2007), *op cit*, p.20

la complexité des nouvelles conditions de marché dans ce domaine économique ainsi que les nouveaux défis qu'elle suppose »¹⁰⁵.

Le transport routier de marchandises européen va devoir désormais s'accommoder à de nouvelles règles en la matière¹⁰⁶ :

L'aménagement du temps de travail des conducteurs est réglementé par la Directive 2002/15/CE¹⁰⁷. Les modalités et seuils de contrôle de l'activité des conducteurs sont repris dans la Directive 2006/22/CE¹⁰⁸ et les règles en matière de temps de conduite et de repos sont énoncées dans le Règlement (CE) n°561/2006¹⁰⁹.

« Le détachement des conducteurs est censé être encadré par le Directive 96/71/CE et par sa Directive d'exécution 2014/67/UE »¹¹⁰.

« Ces règles sociales ont vocation à améliorer les conditions de travail des conducteurs, tout en essayant de favoriser une concurrence à la fois saine et loyale entre les différents opérateurs »¹¹¹.

Néanmoins, par la nature hautement mobile, tant du lieu de travail, sous-entendu ici la cabine du poids lourd, que du conducteur, « il était, jusqu'aux années 2000, inconcevable d'appliquer le détachement dans le transport routier »¹¹². A partir de la première vague

¹⁰⁵ TRASPORTI E TERRITORIO SRL, (2013), « Conditions sociales et de travail des transporteurs routiers de marchandises », Etude réalisée pour la Commission du Transport et du Tourisme (TRAN), du Parlement européen, département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles, consulté le 09 avril 2020 : https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=IPOL-TRAN_ET%282013%29495855

¹⁰⁶ La législation européenne qui régit le transport routier est assez vaste, il est question ici de citer les principales règles qui encadrent le conducteur détaché.

¹⁰⁷ (Dir.), 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, [En ligne], Eur-Lex.europa.eu, consulté le 20 avril 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0015>

¹⁰⁸ (Dir.), 2006/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 établissant les conditions minimales à respecter pour la mise en œuvre des Règlements du Conseil (CEE) n°3820/85 et (CEE) n°3821/85 concernant la législation sociale relative aux activités de transport routier et abrogeant la Directive 88/599/CEE du Conseil, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 20 avril 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX%3A32006L0022>

¹⁰⁹ (Règl.), (CE) n°561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le transport par route, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 20 avril 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32006R0561>

¹¹⁰ DELZENNE, E, *op cit*, p.5

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² IZEN, Y, *op cit*, p.2

d'élargissement en 2004 et de l'augmentation exponentielle du cabotage routier, la concurrence sauvage exacerbée entre les opérateurs a remis la question du détachement à l'ordre du jour. Par ailleurs, étant donné que les activités de travail ne s'organisent pas dans un lieu fixe, les difficultés liées au contrôle sont souvent récurrentes.

4.1 Un cadre légal mal adapté pour le secteur

Nous avons vu plus haut que la Directive détachement et sa Directive d'exécution sont censées encadrer le transport routier.

Mais que serait une situation de détachement dans le respect du droit européen ? Prenons un cas de figure d'une entreprise qui travaille en toute légalité :

L'entreprise BBT & Fils est une entreprise de transport basée en Belgique, elle emploie une centaine de chauffeurs elle a également ouvert une filiale en Pologne où elle emploie une cinquantaine de chauffeurs.

BBT & Fils décroche un très gros contrat de transport pour une durée limitée et pour effectuer des navettes entre le port de Anvers et Liège. Afin de renforcer les chauffeurs belges l'entreprise va entreprendre des démarches de détachement de vingt cinq chauffeurs de sa filiale polonaise.

L'employeur va remplir une déclaration « *Limosa* » permettant de régulariser les travailleurs polonais sur le sol belge. Cette déclaration est obligatoire depuis le 1^{er} avril 2007¹¹³ et constitue le premier pas vers une occupation légale en Belgique dans le respect des règles européennes ; « il s'agit d'une obligation légale et son non-respect peut entraîner des poursuites pénales ou administratives »¹¹⁴. Outre cette déclaration *Limosa* obligatoire, chaque chauffeur polonais devra impérativement disposer d'un document A1. Ce document est un certificat européen certifiant que les cotisations sociales du travailleur concerné sont bien payées. C'est donc une instance de sécurité sociale polonaise qui va délivrer le document. En effet, un travailleur détaché reste assujéti à la sécurité sociale du pays où il travaille habituellement ; en l'occurrence ici, la Pologne.

Grâce à ces deux déclarations, il est possible de contrôler la véracité du détachement :

¹¹³ A.R du 28/03/2007

¹¹⁴ Portail de la sécurité sociale, « Qu'est-ce que la Limosa », [En ligne], consulté le 23 avril 2020 : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

« Une déclaration détachement n'a pas l'objectif de rajouter de la paperasse, c'est la preuve que l'employeur prend la responsabilité de la situation d'emploi du conducteur à un moment donné ; telle est la valeur de la déclaration détachement¹¹⁵ »

Par ailleurs, l'entreprise aura aussi l'obligation de respecter les montants minimaux de rémunérations¹¹⁶ prévues par conventions collectives sectorielles sanctionnées pénalement¹¹⁷, de vacances annuelles, d'indemnités de logement ; également en matière de durée du travail au regard de la Directive 2002/15/CE. Ceci écrit et néanmoins, rien n'empêche BBT & Fils de ne pas tenir compte du noyau dur et accorder aux conducteurs polonais des conditions salariales équivalentes à celles octroyées aux conducteurs belges¹¹⁸.

Ce cas présente une situation de détachement tout-à-fait légale, les droits des conducteurs polonais sont respectés au regard du droit belge et européen.

Mais qu'en est-il des conducteurs de transport internationaux qui voyagent à travers un ou plusieurs pays européens pour y décharger leurs marchandises ?

Dans les faits, il est impossible d'y appliquer les règles de détachement car ceci impliquerait de prendre en compte de nombreux seuils de rémunérations, de réglementations en matière de vacances annuelles et de conventions collectives de travail. Au regard du noyau dur, l'article 3§1,c) précise l'octroi d'un taux de salaire minimum or, il n'y a aucune uniformisation en Union européenne en matière de salaire minimum et celui-ci présente d'importantes disparités : 286€ brut/mois en Bulgarie contre 2071€ brut/mois au Luxembourg et dans six pays comme les pays scandinaves, l'Italie, l'Autriche, il n'existe même pas de salaire minimum¹¹⁹.

¹¹⁵ DELZENNE, E, (2018), entretien Christina TILLING, secrétaire politique de la Fédération européenne des syndicats du transport, *op cit*, p. 10

¹¹⁶ En termes de rémunération, on inclue le salaire ainsi que les avantages légaux (Prime prest.nuit et de fin d'année, sursalaire, RGPT,

¹¹⁷ Rendues obligatoires par Arrêté Royal

¹¹⁸ Le Considérant 17 de la Directive Détachement précise que les règles impératives de protection minimales en vigueur dans le pays d'accueil ne doivent pas empêcher l'application des conditions de travail et d'emploi plus favorables aux travailleurs.

¹¹⁹ FLORIN, F, « UE : vers un salaire minimum dans toute l'Europe », *RTBF infos*, 15 janvier 2020, [En ligne], consulté le 24 avril 2020 : https://www.rtf.be/info/monde/detail_ue-vers-un-salaire-minimum-dans-toute-l-europe?id=10407887

Un autre point essentiel à relever, ce sont les démarches administratives. Le transporteur aurait l'obligation de déclarer le détachement dans chaque pays qui serait traversé par sa flotte de poids lourds ; ces formalités constitueraient une charge administrative ingérable d'autant plus que certains pays comme la Belgique ou la Suisse peuvent être traversés en quelques heures.

« Le transport routier de marchandises présente un environnement hyper concurrentiel où la compétitivité se joue exclusivement sur les coûts du travail et survivre dans un tel contexte implique une recherche permanente de l'optimisation de ces coûts, recherches qui peut se traduire par le contournement, voire la violation du cadre règlementaire en vigueur »¹²⁰.

4.1.1 La fraude au détachement dans le cabotage routier

Le cabotage routier est une pratique très courante dans le secteur routier. Il a été mis en place à l'intention du transport routier de marchandises international en ce qui concerne les retours à vide au dépôt ; en effet, ceux-ci peuvent se révéler extrêmement coûteux pour le transporteur, (investissement camion, péages, carburant, salaire chauffeur...). Afin de réduire ses coûts, le transporteur peut, moyennant certaines conditions effectuer des transports nationaux dans les pays traversés par ses véhicules.

« Dans le cadre du processus de libéralisation complète du transport routier, il est question pour la Commission européenne, gardienne des Traités, de libéraliser davantage le cabotage mais, sous pression, de nombreux Etats membres, dont la France, ont longtemps entravé cette pratique afin de protéger leurs transporteurs nationaux »¹²¹. La CJUE a dû intervenir par la promulgation d'un arrêt¹²² le 22 mai 1985 précisant que :

« Le transport international de marchandises et de personnes doit être ouvert à toutes les entreprises de la Communauté et ne doit pas faire l'objet de discrimination en raison de la nationalité ou du lieu d'établissement du transporteur »...

¹²⁰DELZENNE, E, (2018), *op cit*, p.7

¹²¹ POULIN, P, (2020), *op cit*, p.52

¹²² Arrêt CJUE du 22 mai 1985, affaire 13/83, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 27 avril 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:61983CJ0013&from=FR>

Le cabotage a été partiellement¹²³ libéralisé dans l'Union européenne depuis le 1^{er} juillet 1998¹²⁴ et aujourd'hui, il est régi par le Règlement (CE) n° 1072/2009¹²⁵.

Pour autant que l'entreprise de transport soit en possession de la licence communautaire¹²⁶, le conducteur routier peut, à la suite d'un transport international et après avoir déchargé ses marchandises¹²⁷, effectuer trois transports nationaux sur une période de sept jours à compter de son entrée dans le pays de déchargement¹²⁸, le conducteur doit donc entrer dans le pays d'accueil chargé¹²⁹. L'art.8§2 dudit Règlement accorde toutefois une dérogation laissant la possibilité au chauffeur d'entrer à vide¹³⁰ dans le pays d'accueil mais n'autorise alors que trois pratiques de cabotage sur trois jours. Au terme des opérations, le chauffeur doit sortir du pays d'accueil. En imposant un nombre limité d'opérations et ce, sur une période limitée, ce nouveau Règlement rompt avec la philosophie de son prédécesseur, le Règlement, le (CEE) n°3118/93¹³¹ où dans son article 3§2 nous pouvons lire :

« Tout transporteur de marchandises par route pour compte d'autrui et titulaire de la licence communautaire est admis aux conditions fixées dans le présent Règlement, à effectuer à titre

¹²³ Dans littérature, nous pouvons souvent y lire que le cabotage a été totalement libéralisé le 1^{er} juillet 1998. Je ne suis pas d'accord avec ceci car le Règlement (CE) 1072/2009 restreint l'activité de cabotage à trois opérations sur une période de sept jours. Le nouveau paquet mobilité va modifier la règle sans pour autant ouvrir totalement le cabotage à la concurrence.

¹²⁴ Il faut savoir que c'est le Règlement 4059/89/CEE qui va dans un premier temps ouvrir le cabotage routier avec un système d'autorisations particulièrement contraignant octroyant 15 000 autorisations de 1990 à 1991, augmenté de 10%/année et ce, jusqu'en 1993. Ce Règlement 4059/89/CEE sera abrogé et remplacé par le Règlement 3118/93/CEE avec une répartition plus souple jusqu'au 30 juin 1998.

¹²⁵ (Règl.), (CE) n° 1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 24 avril 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:300:0072:0087:FR:PDF>

¹²⁶ Règlement (CE) n°1072/2009, art. 8§1 et art.4§3 . Pour pouvoir effectuer des transports internationaux pour compte d'autrui dans l'Espace économique européen (élargi à la Suisse), l'entreprise de transport doit se voir délivrer la licence communautaire par les autorités compétentes de l'Etat d'établissement. Ce document n'est pas contingenté et reste valable dix ans. Le Règlement précité reprend une série de critères contraignant pour le transporteur en matière d'honorabilité, de capacités financières et professionnelle et d'installation stable et effective de l'entreprise dans l'Etat membre

¹²⁷ (Règl.), (CE) n°1072/2009, art. 8§2

¹²⁸ (Règl.), (CE) n°1072/2009, art. 8§2

¹²⁹ Dans le jargon routier, cela s'appelle du cabotage lié.

¹³⁰ Dans le jargon routier, cela s'appelle du cabotage sec.

¹³¹ (Règl.), (CEE) n°3118/93 du Conseil du 25 octobre 1993 fixant les conditions de l'admission de transporteurs non-résidents aux transports nationaux de marchandises par route dans un Etat membre, J.O.C.E, accès au droit de l'UE, Eur-Lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 12 mai 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A31993R3118>

temporaire, des transports nationaux de marchandises par route pour compte d'autrui dans un autre Etat membre ».

Que faut-il comprendre par *à titre temporaire* ? Il n'y a aucune précision quant à la durée de l'activité de transport ainsi que de sa fréquence. « Le flou créé par le caractère temporaire de l'activité de transport démontrait un manque de précision de la règle »¹³² ; « cette lacune va donner la possibilité à de nombreux Etats membres *d'interpréter* la législation communautaire et recourir à du cabotage abusif »¹³³.

Le Règlement (CE) n°1072/2009 clarifie donc la règle sur la fréquence des opérations de cabotage ainsi que sur une durée dans le temps. Par contre, en matière de détachement des conducteurs, « d'un point de vue juridique, l'application de la Directive Détachement aux activités de cabotage est censée pallier les distorsions de concurrence »¹³⁴ tel que le rappelle le Considérant 17 du Règlement¹³⁵ :

« Les dispositions de la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service s'appliquent aux sociétés de transport effectuant un transport de cabotage »

« Concrètement, cela signifie que le conducteur effectuant des opérations de cabotage devrait bénéficier du salaire minimum en vigueur dans l'Etat membre dans lequel l'opération de cabotage est effectuée »¹³⁶.

Prenons un exemple concret d'une entreprise qui travaille dans le respect du Règlement :

L'entreprise BBT & Fils, envoie son chauffeur Louis en Autriche. Il transporte des pièces automobiles qui ont été chargées précédemment en Allemagne. Dès son déchargement en Autriche, Louis dispose de sept jours pour effectuer trois transports nationaux¹³⁷. Passé ce délai, Louis doit sortir d'Autriche pour un nouveau transport international et dès le déchargement de sa marchandise dans un autre Etat membre, un nouveau cycle de cabotage peut recommencer. Toujours selon le Règlement de 2009, Louis doit être en ordre de

¹³² POULIN, P, *op cit*, p.55

¹³³ *Ibid*

¹³⁴ CAN, S, *op cit*, p.7

¹³⁵ (Règl.), CE/1072/2009, Considérant 17

¹³⁶ CAN, S, *op cit*, p.7

¹³⁷ (Règl.), CE/1072/2008, art.8

détachement et être rémunéré selon le noyau dur avec le salaire minimum. Ceci étant le Considérant 17 de la Directive détachement précise que Louis peut toujours bénéficier de conditions de travail et de rémunération plus favorables et ceci est confirmé par la décision de la CJUE lors de l'affaire Rush Portuguesa¹³⁸ où elle précise que :

« Le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les Etats membres étendent leur législation ou les CCT conclues par les partenaires sociaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ».

Nous avons vu précédemment que l'ouverture aux pays de l'UE-13 a contribué à de nombreux bouleversements dans le transport routier, de nouvelles pratiques frauduleuses apparaissent et notamment dans le cabotage routier.

L'ultime problématique qui réside au sein du cabotage routier est le fait que des conducteurs étrangers travaillent de manière continue dans un pays de l'UE-15¹³⁹ ; ceci constitue une infraction à l'art.8§2 du règlement (CE) n°1072/2009 dans le sens où le transport n'est pas consécutif à un transport international, il y a non-respect du nombre d'opérations de cabotage et non-respect de la limite de sept jours et le conducteur est rémunéré au barème de son pays d'origine. « D'un point de vue juridique, l'application de la Directive détachement aux activités de cabotage est censée pallier les distorsions de concurrence »¹⁴⁰ et concrètement cela signifie que « le conducteur qui « cabotte » devrait bénéficier du noyau dur en vigueur dans l'Etat membre où les activités de cabotage sont effectuées »¹⁴¹, mais comment peut-on accorder un salaire minimum à un conducteur détaché lorsqu'il n'existe aucune base légale concernant les taux de rémunération minimums dans le pays d'accueil... ?

L'Etat membre « cabotté » a donc affaire à des transports de marchandises qui s'effectuent à très bas coûts par des chauffeurs qui résident plusieurs semaines, voire plusieurs mois dans leur véhicule. Ils sont amenés par camionnettes pour prendre possession du véhicule sur les parkings autoroutiers remplaçant ainsi leurs collègues qui repartent dans leur pays d'origine avec ces mêmes camionnettes¹⁴², ces tournantes sont ainsi organisées deux ou trois fois par an.

¹³⁸ Je vous renvoie à la page 15 et à l'annexe-2 du Mémoire.

¹³⁹ Les pays les plus cabotés sont l'Allemagne, la Belgique et la France.

¹⁴⁰ (Règl.), (CE) n°1072/2009, Considérant 17.

¹⁴¹ DELZENNE, E, *op cit*, p.7

¹⁴² MOREELS, F, « Toujours autant de monde sur la route slovaque », *Le livre noir n°4 de la FGTB-UBT, Union belge du transport*, 2017,

Comment peut-on expliquer l'inefficacité de ce nouveau Règlement ?

4.1.2 La fraude au tachygraphe

Dans le cadre du cabotage, le tachygraphe numérique¹⁴³ représente un outil particulièrement important. En effet, nous avons vu que le droit communautaire autorise un certain nombre d'opérations de cabotage limitées dans le temps pour autant que celles-ci soient consécutives à un transport international. A partir du moment où le chauffeur routier passe la frontière d'un Etat membre, il est censé en référer à son tachygraphe manuellement. Volontairement ou involontairement, un très grand nombre y déroge ; comment, dans ce cas, déterminer le moment où le chauffeur entre dans un pays X ? Et par conséquent, comment déterminer la période de sept jours ?

4.1.3 Les contrôles et les sanctions

Les Etats membres sont chargés d'organiser¹⁴⁴ eux-mêmes les contrôles et à cette fin, c'est la Directive 2006/22/CE qui en établit les modalités pratiques avec le respect d'un nombre minimal¹⁴⁵ de contrôles sur route. Par ailleurs, à travers l'article 20 de la Directive de 2014 le Parlement européen demande aux Etats membres de développer des systèmes de sanctions qui soient, eux aussi, efficaces et suffisamment dissuasifs pour minimiser la tentation à la fraude impliquant des moyens financiers, matériaux et humains suffisants et qualifiés¹⁴⁶.

Une étude¹⁴⁷ commandée par la Direction générale des politiques internes, Commission Transport & Tourisme du Parlement européen met en lumière plusieurs facteurs responsables de dysfonctionnements dans les contrôles. « Premièrement, la fragmentation des organismes

¹⁴³ Le tachygraphe numérique est un appareil de contrôle placé à bord de la cabine du tracteur. Il enregistre en temps réel une multitude de données nécessaires au contrôle : les temps de conduite et de repos, la vitesse, les temps de chargements et déchargement... Le chauffeur s'identifie au moyen d'une carte tachygraphe (format carte identité).

¹⁴⁴ (Dir.), 2006/22/CE, art.2§1

¹⁴⁵ (Dir.), 2006/22/CE, art.2§3

¹⁴⁶ CAN, Sitto, *op cit*, p.9

¹⁴⁷ IPOL-TRAN, Parlement européen, Direction générale des politiques internes, Transport et tourisme, « Développement et mise en œuvre du cabotage routier dans l'UE, 2013, [En ligne], consulté le 13 mai 2020 : https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29602000

de contrôles au sein des Etats membres engendre des difficultés sur le plan de la coordination et de la bonne surveillance des transports de cabotage : prenons le cas de la Belgique, six organismes différents peuvent en principe faire appliquer les règles de cabotage, au risque de répéter les mêmes efforts et de voir les responsabilités se chevaucher ; deuxièmement, l'étude constate un manque de coordination entre les pays, ce qui complique le suivi des transports sur le marché d'origine ; troisièmement, certains organismes de contrôles ne disposent pas de ressources suffisantes pour superviser efficacement les transports de cabotage et quatrièmement, les sanctions liées aux infractions en matière de cabotage varient fortement au sein de l'UE, ce qui entraîne des différences entre les Etats membres en terme d'incitations : entre 2000€ et 200.000€ pour l'Allemagne ; 1.800€ pour la Belgique ; entre 1.500€ et 15.000€ pour la France ; entre 2122€ et 100€ pour la Hongrie ; entre 600€ et 15.000€ pour l'Italie ; entre 579€ et 869€ pour la Lituanie et entre 500€ et 2.400 pour la Pologne »¹⁴⁸.

4.2 Le Paquet mobilité

Lorsque le transport routier a été exclu de la révision de la Directive détachement, le secteur tant du côté syndical que patronal était dans l'expectative. « De nombreuses voix s'élevèrent et des actions de protestations entreprises »¹⁴⁹ ; les politiques européens devaient absolument entreprendre le chantier de cette fameuse *lex specialis*. La Commission européenne va entreprendre ce lourd chantier en adressant plusieurs propositions aux parties prenantes¹⁵⁰ le 30 mai 2017. En effet, Nous avons vu, plus haut, dans le texte que le droit communautaire intervient d'une manière générale à l'ensemble des secteurs dans le monde du travail européen. Le Traité de Rome de 1957, donne mandat à l'Union européenne d'encadrer plus spécifiquement le transport routier¹⁵¹. Cette *lex specialis* va, donc, donner l'occasion à l'Union européenne, à travers le nouveau paquet mobilité de pousser encore plus loin ses compétences législatives et juridiques dans le secteur concerné.

¹⁴⁸ IPOL-TRAN, (2013), *op cit*, p. 44.

¹⁴⁹ POULIN, P, « L'ETF en action », *op cit*, p.31.

¹⁵⁰ Les parties prenantes sont reprises dans les Comités européens de dialogue social sectoriel (CDSS) réunissant à la fois les représentants des fédérations patronales européennes et côté syndical, la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF). Voir explications techniques en annexe-4.

¹⁵¹ Et également le secteur de l'agriculture dans le cadre d'une politique agricole commune.

Dans le cadre du détachement des conducteurs et à travers les exigences des pays de l'UE-15 et celles de l'UE-13, la Commission va trancher en considérant le conducteur détaché à partir du troisième jour passé sur le territoire d'un autre Etat membre ; ceci écrit et néanmoins, « le conducteur sera considéré comme détaché dès le premier jour lors d'opérations de cabotage »¹⁵².

Les années 2018 et 2019 seront marquées par toute une série d'événements¹⁵³ et après un long cheminement de négociations, le paquet mobilité va trouver un premier aboutissement *in extremis*, par le vote du le Parlement européen, le 4 avril 2019.

Ensuite, après la procédure du trilogue¹⁵⁴, le nouveau texte sera voté de manière définitive en séance plénière ce 8 juillet 2020¹⁵⁵.

4.2.1 Les avancées en matière de détachement des conducteurs

Pour une concurrence plus équitable, une lutte contre les pratiques illégales, ainsi qu'une amélioration des conditions de travail des conducteurs routiers, les députés européens ont modifié, par leur vote le 8 juillet 2020, les règles régissant le transport routier de marchandises :

Le détachement va s'appliquer aux conducteurs effectuant des transports internationaux au bout de trois jours passés dans le pays d'accueil. Cette règle concerne également les transports combinés¹⁵⁶. Les députés européens souhaitent que les règles relatives au détachement s'appliquent également aux opérations de cabotage.

Seront, donc, également détachés, les conducteurs qui effectuent des opérations de cabotage dès le premier jour de leur entrée dans le pays d'accueil. Le Règlement CE/1072/2009 restent d'application : le conducteur peut toujours effectuer trois opérations de cabotage sur une période de sept jours mais, à ceci, s'ajoute l'obligation pour le chauffeur de sortir du pays,

¹⁵² LE MONDE, « Union européenne : La réforme du transport routier est lancée », 2017, 1^{er} juin.

¹⁵³ Propositions et contre-propositions à la fois de la Commission européenne et des syndicats, rencontres politiques, votes au Parlement, actions syndicales... il est impossible de tous les énumérer dans ce travail.

¹⁵⁴ Consensus législatif où, à la fois, le Parlement européen, le Conseil des Ministres européens du transport et la Commission européenne mettent en commun leur texte respectif pour un dernier vote décisif du Parlement européen.

¹⁵⁵ FEBETRA, Le paquet mobilité : déséquilibre pour la Belgique, Bruxelles, le 09 juillet 2020, [En ligne], consulté le 13 juillet 2020 : <https://febeta.be/fr/2020/07/le-paquet-mobilite-desequilibre-pour-la-belgique/>

¹⁵⁶ Un transport combiné consiste en une partie du trajet par route et une autre partie par voie fluviale ou par chemin de fer.

durant une période de soixante heures du pays cabotté après les trois opérations de cabotage ; ceci afin d'éviter le cabotage systématique.

Ces nouvelles règles à l'échelle européenne apporteront un cadre clair pour l'application des dispositions sur le détachement des conducteurs compte tenu de la nature extrêmement mobile de la profession et afin de garantir une rémunération équitable pour les travailleurs et un allègement significatif des formalités administratives pour les transporteurs.

Par ailleurs, les députés européens souhaitent également que les technologies numériques soient utilisées avec l'introduction du « tachygraphe intelligent ¹⁵⁷» à partir de 2025¹⁵⁸ de manière à localiser le véhicule en un lieu donné à un moment donné.

Ce type de tachygraphe permettra une géolocalisation automatique des véhicules et leurs conducteurs et un enregistrement automatique du passage frontière. Les véhicules en infraction seront plus facilement localisables. Par conséquent, les contrôles aléatoires seront réduits de manière à laisser travailler sereinement les conducteurs qui respectent les règles.

Concernant les véhicules utilitaires légers¹⁵⁹ (VUL), qui s'illustrent tout particulièrement dans les pratiques de cabotage. Le paquet mobilité va les contraindre à s'équiper d'un tachygraphe et à se soumettre aux mêmes règles que les poids lourds en matière de temps de conduite et de repos, de formations initiales et continues...

Et en fin, les services de contrôles pourront, grâce aux données inscrites sur la carte tachygraphe, revenir en arrière sur une période de 56 heures au lieu de 28¹⁶⁰ heures précédemment.

5. Les Conclusions

Faut-il, oui ou non, appliquer le détachement aux conducteurs routiers ?

Lorsque le transport routier a été écarté du principe « à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail », le secteur s'est senti délaissé, abandonné par le monde politique européen. Dans le cadre du détachement, l'Union européenne, compétente dans le transport routier de

¹⁵⁷ Voir les données techniques en annexe-7.

¹⁵⁸ DE MEY, K, Transcom info, p.4, Bruxelles : CSC-Transcom, Février 2020.

¹⁵⁹ Voir explications techniques dans l'annexe-7.

¹⁶⁰ (Règl.), (CE) n°561/2006, Considérant 14

marchandises apporte de nouvelles avancées en faveur des conducteurs et aussi des entreprises de l'UE-15.

Nous avons vu dans le travail, qu'auparavant, par la nature hautement mobile de la profession, la question du détachement ne se posait pas. Les élargissements aux nouveaux Etats membres ont modifié fondamentalement le travail dans le transport routier de marchandises et la législation communautaire devait absolument s'adapter à cette nouvelle façon de faire...

Le paquet mobilité, voté, il y a peu, apporte des éclaircissements en matière de détachement des conducteurs. Dans moins de trois ans, l'arrivée du tachygraphe intelligent va permettre de mieux contrôler les activités du transport, notamment au niveau des activités liées au cabotage où il sera possible, désormais, de déterminer à quel moment le transport entre et sort d'un Etat membre. Il sera question désormais de *contrôles ciblés* !

Néanmoins, lorsqu'une autorité, en l'occurrence ici l'autorité européenne met en place des règles, elle doit pouvoir être en mesure d'en contrôler le respect. Nous avons vu que c'est aux Etats membres d'effectuer les contrôles ; chaque Etat membre finance différemment ses organes de contrôles et par ailleurs, nous constatons aucune uniformisation des sanctions au sein des 27 pays membres. Il a souvent été question de l'installation d'un « corps européen d'inspecteurs sociaux ». Souhaitant une Europe plus sociale, le Président de la Commission européenne J-C JUNKER annonce en 2017 la création d'une « Autorité européenne du travail¹⁶¹ ». Organe supranational, cette AET dont le siège sera établi, pour 2020, à Bratislava, en Slovaquie, pourrait être ce qu'on appelle : l'embryon d'une inspection sociale européenne. Ses missions seront d'accompagner les Etats membres dans l'application et la bonne exécution des règles européennes en matière de mobilité du travail ; de la coordination des services d'inspection sociale des Etats membres et de faciliter l'accès aux particuliers et aux employeurs à l'information sur leurs droits et obligations ainsi que sur les services pertinents.

Par contre, l'AET pourra suggérer aux Etats membres une inspection commune à propos d'un possible cas de fraude ou d'abus mais ceux-ci sont en droit de refuser. En outre, l'AET ne dispose d'aucun pouvoir contraignant, elle fournira tout au plus un service de médiation en cas de litige transfrontalier¹⁶².

¹⁶¹ AET

¹⁶² Les informations sur l'AET ont été récoltées dans le Magazine « Syndicats », p.8, Bruxelles : Fédération des travailleurs de Belgique, n°9, Octobre 2019.

L'Union européenne introduit une nouvelle base légale non négligeable dans l'évolution des conditions de travail des conducteurs détachés avec de nouveaux outils législatifs. Il est malheureusement regrettable que les structures nationales de contrôle disposent de peu de moyens financiers, humains et technologiques. Quant au nouvel organe de contrôle européen, bien qu'il soit le bienvenu, il semble, dans un premier temps, bien limité dans ses prérogatives ; l'avenir nous-en dira certainement beaucoup plus...

Dans le cadre de mes recherches, il apparaît que certains Etats nationaux font tout leur possible pour éviter de coopérer dans la transmission des informations et ainsi favoriser ce qu'on appelle du dumping social. Je reste donc convaincu que, en absence d'une harmonisation sociale, l'Union européenne doit prendre ses responsabilités et se rendre beaucoup plus ambitieuse. Certes l'AET est un premier pas vers une européanisation des contrôles. Mais le transport routier reste un secteur spécifique et important tant au niveau économique que politique et pour pouvoir le réguler équitablement, il devrait disposer de sa propre Agence européenne reprenant la centralisation de données importantes et immédiatement disponibles pour les services d'inspections sociales et de contrôles routiers nationaux : comme l'identité et le lieu d'établissement des entreprises de transports sur le territoire européen, l'identification de chaque tracteur et chaque remorque immatriculées dans un Etat membre ainsi que l'identification, via la carte tachygraphe des conducteurs routiers.

Ceci écrit, il ressort de la présente analyse que, grâce au paquet mobilité, une nouvelle base légale est mise en place et ceci avec l'objectif principal d'améliorer significativement les conditions de travail et de vie des conducteurs. Donc, dans le cadre d'un transport international qui se prolonge dans le pays d'accueil au-delà de trois jours, plus rien n'empêche l'employeur d'entreprendre les démarches vers une procédure de détachement ; il en est de même pour les conducteurs exerçant des activités de cabotage et également pour la partie route d'un transport combiné. La clarification du statut de conducteur détaché va permettre l'harmonisation des conditions de rémunération au sens large¹⁶³ avec les conducteurs locaux du pays d'accueil et ainsi revaloriser la profession. Il est également précisé que le travailleur devra bénéficier d'un logement décent permettant à celui-ci de se reposer convenablement et ce, à charge entière de l'employeur.

La Fédération européenne des travailleurs du transport souhaitait initialement que les règles de détachement s'appliquent dès le premier jour d'entrée dans le pays d'accueil et pour tout type de transport. Toujours est-il que les acteurs syndicaux se réjouissent des résultats et de la

¹⁶³ La rémunération au sens large comprend non seulement le salaire mais aussi les autres avantages légaux et extralégaux tels les primes de nuit et de délogement, les vacances annuelles etc...

qualité du nouveau paquet mobilité. A l'heure où j'écris ces dernières lignes, la réglementation et ses outils seront très prochainement mis en place, mais le travail doit continuer car il importe maintenant de d'accorder une attention toute particulière aux services de contrôles et leur organisation en UE. Un autre chantier tout aussi important est, d'une part, l'uniformisation des sanctions sur le territoire européen et d'autre part, que ces sanctions soient à la hauteur des infractions commises.

Bibliographie

Livres, Thèse & Mémoires

- **DELEUZE, Q.** (2015-2016), « *Dumping social dans les transports routiers et aériens : entre compétitivité et protection sociale*, Mémoire de Master, Faculté de droit et de criminologie, Louvain-La-Neuve, Université catholique de Louvain.
- **FRANKART, A.** (2015), *Détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne : étude de droit européen et de droit belge*, Thèse présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en sciences juridiques, Louvain, Université catholique.
- **HILAL, N.** (2007), *L'euro syndicalisme par l'action, Cheminots et routiers en Europe*, Paris, L'Harmattan, Collection : Logiques politiques, 293 pages.
- **JADOT ? A.** (2016-2017), *Le détachement du travail dans l'Union européenne*, Mémoire de Master Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain
- **LOWIT, T.** (1971), *Le syndicalisme de type soviétique, l'URSS et les pays de l'Est européens*, Paris, Armand Collin (Sciences sociales du travail, 431 pages
- **POULIN, P.** (2020), « Dérégulation du transport routier : le cheminement du dumping social dans le secteur du transport routier de marchandises à travers les politiques européennes et l'action syndicale », Mémoire de Master, Faculté de politique économique et sociale, Louvain -La-neuve, Université catholique de Louvain
- **ROBIN-OLIVIER, S.** (2006), *Manuel du droit européen*, Edition Bruylant

Articles de revues

- **DELZENNE, E.** (2018), « Détachement des conducteurs : en route vers l'Europe sociale », in : *Pour la Solidarité, Affaires sociales* septembre

- **DORIVAL, C.** (2004), « Le risque de dumping social », *in* : *Alternatives économiques*, n°60, 2^{ème} trimestre, pp.46-48
- **MOATTI, S.** (2004), « Ce que l'élargissement va changer », *in* : *Alternatives économiques*, n°60, 2^{ème} trimestre, pp.44-45

Autres documents (Quotidiens, rapports, études, brochures)

- **HILAL, N.** (2006), « Effets pervers des déréglementations européennes : le cas du transport routier de marchandises », *in* : *Elsevier, Sociologie du travail*, Vol 42, n°2, pp.175-187.
- **MOREAU, M-A.** (2016), « Le détachement des travailleurs dans l'Union européenne : 20 ans après... », *in* : *Droit social*, n° 7/8, juillet-août
- **MORSA, M.** (2016), « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *in* : *Allocations familiales, informations sociales*, n°194, pp.82-94.
- **RIGODANZO, C.** (2019), « Lutte contre la fraude au détachement des salariés : de nouvelles dispositions européennes », *in* : *Finances sociales*, GFP n°1, janvier/février.
- **SAVARY, G.** (2016), « Détachement des travailleurs : la construction européenne à l'épreuve des disparités sociales nationales », *in* : *Droit social*, juillet/août, n°7-8, pp.27-37

Documentation numérique

- **CAN, S.** (2015), « Détachement des travailleurs, où en est l'Europe » ? *Pour la solidarité, Affaires sociales*, février, [En ligne], consulté le 21 avril 2020 : <http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2015-detachement-travailleurs.pdf>
- **Comprendre l'Europe.** (2018), « Qu'est-ce que la Directive sur les travailleurs détachés » ? le 29 mai, [En ligne], consulté le 28 avril 2020 : <https://www.touteurope.eu/actualite/qu-est-ce-que-la-directive-sur-les-travailleurs-detaches.html>

- **CRAHAY, P.** (2018), « Une révision prochaine des règles relatives aux travailleurs détachés », *Mosal, cabinet d'avocat*, le 10 décembre, consulté le 29 avril 2020 : <https://www.mosal.be/categories/points-de-droit-11532/articles/nouvelle-directive-europeenne-relative-au-detachement-de-travailleurs-742.htm>
- **DANGLADE, N.** (2016-2017), « L'intégration européenne : l'Europe économique et monétaire, partie 3, *ESH ECE Camille VERNET*, [En ligne], consulté le 20 octobre 2020 : <https://eshcamillevernet.com/category/cours-ece-2-2016-2017/module-3-la-mondialisation-economique-et-financiere/partie-3-lintegration-europeenne/>
- **de GUIGNE, A.** (2017), « Les pays européens divisés sur les travailleurs détachés », *Le Figaro*, le 15 mars 2017, [En ligne], consulté le 28 avril 2020 : <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/03/15/20002-20170315ARTFIG00371-les-pays-europeens-divises-sur-les-travailleurs-detaches.php>
- **DELZENNE, E.** (2018), « Détachement des conducteurs : en route vers l'Europe sociale », *Pour la Solidarité, Affaires sociales* septembre, [En ligne], consulté le 21 avril 2019 : <http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-detachement-conducteurs.pdf>
- **FALJAOU, A.** (2017), « Les points clés du discours de Juncker sur l'état de l'UE », *Le Vif*, le 13 septembre, [En ligne], consulté le 24 avril 2020 : <https://trends.levif.be/economie/politique-economique/les-points-cles-du-discours-de-juncker-sur-l-etat-de-l-ue/article-normal-721765.html>
- **FLORIN, F.** (2020), « UE : Vers un salaire minimum dans toute l'Europe », *RTBF infos*, 15 janvier, [En ligne], consulté le 24 avril 2020 : https://www.rtbf.be/info/monde/detail_ue-vers-un-salaire-minimum-dans-toute-l-europe?id=10407887
- **IPOL-TRAN.** (2013), Parlement européen, Direction générale des politiques internes, Transport et tourisme, « Développement et mise en œuvre du cabotage routier dans l'UE, [En ligne], consulté le 13 mai 2020 : https://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=IPOL_STU%282017%29602000
- **IPOL-TRAN.** (2017), « Les transporteurs routiers de marchandises dans l'UE : conditions sociales et de travail », Etude réalisée pour la Commission du transport et du tourisme du Parlement européen, département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles, [En ligne], consulté le 18 avril 2020 :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU\(2017\)602000_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU(2017)602000_FR.pdf)

- **IZEN, Y.** (2015), « Le dumping social dans le transport routier de marchandises européens », *In : Terra nova, la Fondation progressiste*, le 25 juin, [En ligne], consulté le : 5 avril 2020 : <http://tnova.fr/etudes/le-dumping-social-dans-les-transport-routiers-de-marchandises-europeens>
- **KNAEBEL, R.** (2016), « Salaires amputés, logements indécents et droits bafoués : bienvenue dans la vie d'un travailleur détaché », *Bastamag, Radicalement indépendant*, [En ligne], consulté le 28 avril 2020 : <https://www.bastamag.net/Salaire-ampute-logement-indecent-et-droits-bafoues-bienvenue-dans-la-vie-d-un>
- **MAETERLINCK, N.** (2017), « Travailleurs détachés : des critiques des syndicats et patrons, le transport routier en colère », *RTBF info*, le 24 octobre, [En ligne], consulté le 29 avril 2020 : https://www.rtb.be/info/economie/detail_travailleurs-detaches-des-critiques-des-syndicats-et-des-patrons-le-transport-routier-en-colere?id=9745641
- **MORSA, M.** « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *Allocations familiales, informations sociales*, n°194, 2016/3, pp. (82)-(94), [En ligne], consulté le 30 mars 2020 : <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2016-3-page-82.htm>
- **RIGODANZO, C.** (2019), « Lutte contre la fraude au détachement de salariés : de nouvelles dispositions européennes », *Gestion & Finances publiques*, n°1, pp. (56)-(62), [En ligne], consulté le 15 mars 2020 : <https://www.cairn.info/revue-gestion-et-finances-publiques-2019-1-page-56.htm>
- **TRASPORTI E TERRITORIO SRL**, (2013), « Conditions sociales et de travail des transporteurs routiers de marchandises », Etude réalisée pour la Commission du Transport et du Tourisme (TRAN), du Parlement européen, département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles, [En ligne], consulté le 08 mai 2020 :
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET\(2013\)495855\(SUM01\)_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET(2013)495855(SUM01)_FR.pdf)

- **TFUE.** Traité de fonctionnement de l'Union européenne, J.O.C.E, C/115,art 28, [En ligne], consulté le 17 mars 2020 : https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:88f94461-564b-4b75-ae77-c957de8e339d.0010.01/DOC_3&format=PDF
- **ZACHOVA, A.** (2019), « Les règles sur les travailleurs détachés menacent les transporteurs tchèques », *Euractiv*, le 22 janvier consulté le 29 avril 2020 : <https://www.euractiv.fr/section/plan-te/news/czech-transport-companies-under-threat-from-better-driver-salaries/>

Les annexes

Annexe-1 : la progressivité de la construction européenne

Dans le cadre d'un premier élargissement, l'Europe est passée de six pays à neuf en 1973 dont le Danemark, l'Irlande et le Royaume Unis. Par la suite, d'autres élargissements vont se succéder :

Les pays de l'UE-15

- ✓ En 1981 : la Grèce.
- ✓ En 1986 : l'Espagne et le Portugal.
- ✓ En 1989, la chute du Mur de Berlin sera propice à l'Allemagne de l'Est qui sera réunifiée avec l'Allemagne de l'Ouest et qui intégrera l'UE en 1990.
- ✓ En 1995 : l'Autriche, la Finlande et la Suède.

Les pays de l'UE-13

- ✓ En 2004 : Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Rép. Tchèque, la Slovaquie et la Slovénie.
- ✓ En 2007 : la Bulgarie et la Roumanie.
- ✓ En 2013 : la Croatie.

Annexe-2 : l'affaire Rush Portuguesa n°C-113/89¹⁶⁴

La société portugaise Rush Portuguesa est une entreprise de construction et de travaux établie au Portugal qui conclut un contrat de sous-traitance avec une entreprise française pour la construction d'une ligne ferroviaire à l'Ouest de la France. L'Office national d'immigration demande à Rush Portuguesa de payer « une contribution spéciale » étant donné qu'elle ne respecte pas le droit du travail français qui dispose que « seul l'Office national d'immigration peut recruter en France des nationaux de pays tiers ». Rush Portuguesa saisit la juridiction nationale compétente en considérant qu'on ne peut entraver la libre prestation de services. L'Office national d'immigration soutient que « la libre prestation de services ne s'étend pas à tous les salariés du prestataire, ceux-ci restant soumis au régime applicable aux travailleurs provenant de pays tiers ». L'affaire est portée devant la Cour de justice. La question sous-

¹⁶⁴ FRANKART A, (2015), *Détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne : étude de droit européen et de droit belge*, Thèse présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en sciences juridiques, Louvain, Université catholique.

jacente dans cette affaire est de savoir si c'est la loi du pays d'origine ou la loi du pays d'accueil qui doit s'appliquer aux travailleurs détachés dans un autre Etat membre. La Cour de justice doit également trancher la question de savoir si on applique les règles relatives à la libre prestation de services ou les règles relatives à la libre circulation des travailleurs au travailleur détaché temporairement dans un Etat membre pour exécuter une prestation de services.

Annexe-3 : Le droit communautaire, le chemin d'une Directive ou d'un Règlement

Pour la bonne compréhension du lecteur, il me semble important de consacrer quelques lignes au processus d'élaboration d'un texte législatif européen. Pour Rappel, les Traités, qui rentrent dans le cadre du droit communautaire primaire, donne la possibilité à l'Union européenne de créer du droit dérivé, soit un Règlement, soit une Directive¹⁶⁵. Ce principe colle parfaitement avec les notions de liberté de circulation et de prestation reprises dans le Traité de Rome.

- **Le Règlement :** Outil législatif édicté par le Parlement européen et le Conseil des Ministres : il représente la règle générale. Elle s'applique à tous les Etats membres et immédiatement. C'est donc un acte juridique défini à l'art. 288 du TFUE qui rentre dans le cadre du droit dérivé et qui revêt une portée générale. Un Règlement doit être intégralement respecté par ceux ou celles à qui il s'applique. Il s'agit d'un acte juridique contraignant pour : les institutions de l'UE, les pays de l'UE et les particuliers auxquels il s'adresse. Le Règlement est directement applicable dans tous les pays de l'UE, cela signifie que : i) qu'il s'applique immédiatement en tant que norme dans l'ensemble des pays de l'UE sans devoir être transposé dans le droit national ; ii) qu'il crée des droits & obligations pour les particuliers qui peuvent, par conséquent, l'invoquer devant les juridictions nationales ; iii) qu'il peut être utilisé en tant que référence par les particuliers dans leurs rapports avec d'autres particuliers, les pays de l'UE ou les autorités européennes.
- **La Directive :** C'est un deuxième outil législatif qui impose aux Etats membres un objectif à atteindre. L'Union européenne laisse un certain délai aux Etats membres et laisse également le libre choix de la stratégie employée pour autant que l'objectif soit atteint. La Directive doit donc être adaptée en droit national, c'est la transposition et

¹⁶⁵ Sources : Cours de droit du travail, Pierre-Paul VAN GEHUCHTEN, Université Catholique de Louvain.

dans celle-ci, l'Etat membre dispose de la possibilité d'y inclure des amendements pour autant que ceux-ci n'altèrent pas l'idée fondamentale de la Directive.

Il arrive également que la Commission émette une recommandation ou un avis à l'égard d'un pays membre pour une thématique donnée. La différence avec les deux actes qui précèdent est que ces textes ne disposent d'aucune portée obligatoire ; ils permettent simplement aux institutions européennes partager leur point de vue et de suggérer une ligne de conduite sans contraindre les destinataires à s'y conformer¹⁶⁶.

La Commission européenne est composée de 27 Commissaires¹⁶⁷ et ses compétences sont multiples :

- Elle dispose d'un pouvoir de contrôle : Gardienne des Traités, elle veille à la bonne exécution des lois européennes et à défaut peut saisir la Cours de justice européenne.
- Elle dispose d'un pouvoir exécutif : elle exécute les décisions prises par le Parlement européen et le Conseil des Ministres.
- Elle dispose d'un pouvoir d'initiative législative : elle formule des propositions de lois européennes.

La Commission émet donc des propositions spécifiques dans un domaine spécifique, qui pourraient être, par exemple, le secteur du transport routier de marchandises qui relève notamment des compétences communautaires. Ces propositions sont faites au Conseil des Ministres¹⁶⁸ et/ou au Parlement européen¹⁶⁹ et depuis la signature du protocole social du Traité de Maastricht en 1993, la Commission européenne doit consulter « les partenaires sociaux européens » sur chaque avant-projet de loi européenne et sur ses initiatives en matière de politique sociale. Ils se réunissent au sein de CDSS. Si les relations collectives débouchent sur un accord, les interlocuteurs sociaux européens peuvent demander à la

¹⁶⁶ Portail de l'Union européenne, europa.eu, consulté le : https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_fr

¹⁶⁷ Un Commissaire par Etat membre et désigné par le gouvernement national, il doit être accepté par le parlement européen. Le Commissaire prend ses fonctions dans le cadre d'un mandat de 5 ans.

¹⁶⁸ A ne pas confondre avec le Conseil européen qui reprend l'ensemble des Chefs d'Etat, le Conseil des Ministres reprend un Ministre par Etat et par compétence.

¹⁶⁹ Le Parlement européen est composé de 705 eurodéputés (cette nouvelle composition est entrée en vigueur immédiatement après le retrait du Royaume Unis). Ils sont élus pour une durée de 5 ans.

Commission de solliciter le Conseil pour transformer cet accord en droit dérivé. Le Conseil sollicite également l'avis du Parlement européen pour cet accord qui peut faire plusieurs navettes entre l'une et l'autre institution pour y subir des amendement(s), avant de passer par le « Trilogue »¹⁷⁰ pour y subir un consensus et pour être, ensuite, voté en plénière au Parlement européen.

Annexe-4 : Les Comités de dialogue social sectoriel européen

C'est dans la période entre la signature de l'acte unique européen de 1986 et celle du Traité de Maastricht de 1992 que s'institue le dialogue social européen comme une relation bipartite à vocation régulatrice¹⁷¹. Dans ce cadre, il décrit les négociations menées par les partenaires sociaux afin de défendre les intérêts de leurs membres. Il est reconnu comme objectif de l'UE au titre de l'Art.151 du TFUE. Le dialogue social contribue donc au développement de la politique sociale européenne ; les partenaires sociaux participent aux discussions, consultations, négociations et actions conjointes menées au niveau européen, en plus de celles menées au niveau national¹⁷². Avant d'intervenir dans le domaine social, la Commission européenne doit consulter les partenaire sociaux¹⁷³, elle s'efforce donc de développer le dialogue pouvant déboucher sur des relations conventionnelles¹⁷⁴. Les partenaires sociaux peuvent donc négocier des accords qui peuvent être mis en œuvre indépendamment selon leurs pratiques nationales ou demander leur mise en œuvre par une décision de Conseil des Ministres européens¹⁷⁵.

Pour la petite histoire : Des instances d'échange entre les interlocuteurs sociaux sans visée régulatrice, donc de portée symbolique, se mettent en place vers le milieu des années 1980. Les décisions étaient non contraignantes et n'engageaient en aucune manière les deux parties. Malgré la forte réticence de l'UNICE¹⁷⁶, la Commission européenne a, dans les années 1989 à 1991 élargi les fonctions du dialogue social vers la négociation d'accords collectifs en

¹⁷⁰ Le Trilogue réuni à la fois la Commission européenne, le Parlement européen et le Conseil des Ministres

¹⁷¹ HENNI, Azdine, « Le dialogue social européen : enjeux, structures et résultats », *Le Courrier hebdomadaire du Crisp*, n°1741, 2001

¹⁷² Portail du Parlement européen, Glossaire de résumé, le dialogue social, Eur-Lex.europa.eu, [en ligne], consulté le 14 mai 2020 : https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social_dialogue.html

¹⁷³ T.F.U.E, art. 154.

¹⁷⁴ HENNI, Azdine, *op cit*, p.5

¹⁷⁵ T.F.U.E, art. 155.

¹⁷⁶ Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe

brandissant la menace : « *Négociez ou nous légiférons* »¹⁷⁷! Au bout de huit mois de négociations tendues, les interlocuteurs sociaux s'accordent sur les modalités de leur intégration aux procédures de décisions communautaires¹⁷⁸. La poursuite des discussions permet en juin 1991 de dessiner les contours de l'accord futur et par crainte d'obtenir un accord moins favorable, l'UNICE lâche du lest et signe l'accord le 31 octobre 1991¹⁷⁹.

Annexe-5 : Le tachygraphe intelligent

Le tachygraphe intelligent « *Génération 2* » est un appareil de contrôle relié au satellite *Galileo* permettant la géolocalisation du véhicule et son conducteur toutes les trois heures de conduite ininterrompues. Comme les tachygraphes actuels, le tachygraphe intelligent reprend les temps de conduite et de repos + repos hebdomadaire, la vitesse, les autres tâches (Chargement/déchargement, nettoyage...). La technologie a également été renforcée contre les éventuelles manipulations frauduleuses.

Annexe-6 : Le CMR

Le CMR est une convention de transport de marchandises par route.

Ratifiée le 19 mai 1956 à Genève, et mise en vigueur le 02 juillet 1961, elle régit d'une manière uniforme les conditions du contrat de transport de marchandises par route. Le CMR constitue, en quelque sorte, la lettre de voiture du transport. Elle justifie l'identité de l'expéditeur ou de commissionnaire, du destinataire, du lieu de prise en charge et de livraison et de la nature des marchandises transportées.

En format papier, le document est très facilement falsifiable : « *aujourd'hui, on hésite pas à inscrire de fausses destinations sur la lettre de voiture CMR (sur la lettre de voiture CMR un transport vers Zeebrugge devient un transport pour la Grande Bretagne. Il est donc extrêmement facile de contourner les règles actuelles...¹⁸⁰* ».

¹⁷⁷ HENNI, Azdine, *op cit*, p.11

¹⁷⁸ *Ibid*, p.14

¹⁷⁹ *Ibid*.

¹⁸⁰ MOREELS, Franck, « Ils viennent de l'Est, eux s'établissent à l'Est », le livre noir n°2, Bruxelles : Union belge du transport, 2012.

Annexe-7 : Les véhicules légers utilitaires (VUL)

Ces VUL sont apparus dans les années 2005/2006. Ces petits camions bâchés d'un poids inférieur à 3,5 tonnes sont majoritairement immatriculés dans les pays de l'UE-13. Par rapport à un poids lourds ordinaires, ces VUL apportent de nombreux avantages aux entreprises qui les exploitent. En effet, ils ne sont pas soumis à la taxe kilométrique, ils ne sont pas, comme les poids lourds, limités à une vitesse de 90 kilomètres/heure : en Belgique la vitesse est limitée sur autoroute à 120 et en France, jusqu'à 130 par endroit, ils peuvent donc relier très rapidement les points de chargement et de déchargement, ; le tachygraphe n'y est pas obligatoire, le conducteur peut donc rouler autant d'heures qu'il le souhaite et il n'est pas soumis à l'obligation du permis de conduire poids lourds. De ce fait, il échappe aux formations initiales et continues¹⁸¹, de conduite défensive et à la sélection médicale.

Malgré leur faible volume et très souvent en surcharge, ces VUL occasionnent une forte concurrence aux entreprises de transport nationales et notamment en matière de cabotage¹⁸².

¹⁸¹ C'est la Directive du 18 avril qui refond, désormais, la réglementation applicable à la formation initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs (Directive 2003/59/CE du 15 juillet 2003) et au permis de conduire (Directive 2006/126/CE du 20 décembre 2006)

¹⁸² BOUNIOL, G, « Transport : ces camionnettes de l'Est zigzaguent avec la loi », Ouest-France, le 13 mars 2018, [En ligne], consulté le 13 juillet : <https://www.ouest-france.fr/economie/transports/routes/transport-ces-camionnettes-de-l-est-zigzaguent-avec-la-loi-5617384>

La problématique du détachement des conducteurs dans le secteur du transport routier de marchandises

Approche par les politiques de l'emploi

Thierry DOCK – Promoteur

Mes remerciements

Je tiens à remercier, tout particulièrement, mon Promoteur Thierry DOCK, pour son accompagnement tout au long du processus de construction de ce mémoire ; son aide précieuse et ses conseils avisés ont été déterminant pour son achèvement. Je remercie également mes amis de la Fopes qui m'ont encouragé et soutenu et tout particulièrement mon ami Jean-Christophe à qui, je dois beaucoup.

Abstract et mots clés

Le processus de libéralisation du transport routier de marchandises s’amorce dans le cadre de la construction européenne à partir de 1957. Le détachement axé prioritairement sur la mobilité des personnes et des services pose un certain nombre de problèmes dans le secteur. Il apparaît des difficultés d’application, des Directives européennes qui ont été mises en place avec, en cause, de l’activité mobile de la profession. Une multitude dérives sont apparues, provoquant un certain nombre de déséquilibres en ce qui concerne les conditions de travail et de vie sur le lieu de travail des chauffeurs. Les politiques de l’emploi nationales des Etats membres ont vocation à réduire les déséquilibres qui peuvent apparaître sur leur propre marché du travail. Le détachement encadré par l’Union européenne intervient de manière plus ou moins directe, sur les politiques de l’emploi des Etats membres modifiant fondamentalement les marges de manœuvre de ceux-ci. Dès lors, en ce qui concerne le transport routier de marchandises, les Etats membres disposent-ils encore, sous le couvert du principe de subsidiarité, de leur capacité, à travers leur politique de l’emploi, d’améliorer les conditions de travail et de vie des conducteurs routiers ?

Détachement – transport routier - politiques de l’emploi – Union européenne – Etats membres

Table des matières de la deuxième partie

1.	Introduction	8
2.	Une transformation des conditions de travail et de vie	9
2.1	Destruction des équilibres anciens	10
3.	Le détachement des travailleurs vu comme politique de l'emploi	24
3.1	Le détachement des travailleurs	24
3.2	En quoi consiste une politique de l'emploi ?.....	28
4.	Les politiques de l'emploi dans le transport routier	29
4.1	Le détachement intervenant en tant que politique de l'emploi dans le cabotage routier.....	30
5.	Conclusion.....	32
	Bibliographie.....	35
	Les annexes	40

La problématique du détachement des conducteurs dans le secteur du transport routier de marchandises

Approche par la politique de l'emploi

Thierry DOCK - Promoteur

1. Introduction

Pourvue des principes de libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux, la construction européenne s'est poursuivie depuis la signature du Traité fondateur¹ jusqu'aux années 2013. Dans un tel contexte, « la question du détachement est devenue une pièce importante du marché du travail en Europe en raison de l'augmentation constante du nombre de salariés détachés » (Moreau, 2016). Un premier changement apparaît, en 1986, avec l'intégration de l'Espagne et du Portugal, mais, c'est réellement lors du dernier élargissement qui s'organisera en trois phases, en 2004, en 2007 et en fin, en 2013 que le monde du travail va connaître une multitude de bouleversements et tout particulièrement dans les pratiques de détachement.

En ce qui concerne le transport routier de marchandises, qui sera libéralisé à partir des années 1990, il est important d'en souligner sa spécificité dans l'application des règles de détachement ; « règles qui ont vocation à améliorer les conditions de travail des conducteurs tout en essayant de favoriser une concurrence juste et loyale » (Delzenne, 2018). Nous avons vu dans le précédent travail que l'activité de chauffeur routier rend difficilement applicable les règles de détachement. Nous avons également vu que les failles du droit communautaire ainsi

¹ Traité signé à Rome en 1957, instituant ainsi la communauté économique européenne ou CEE.

qu'un manque de contrôles au sein des Etats membres ouvrent la voie aux pratiques frauduleuses qui permettent aux entreprises de « gonfler » leurs profits.

Mais qu'en est-il des conditions de travail et de vie des conducteurs ? Y-a-t-il réellement une amélioration ? De là, mon interrogation :

Pourrait-on considérer le détachement des conducteurs comme une politique d'emploi en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie dans le transport routier de marchandises ?

Afin de bien cerner la problématique, après l'introduction, il sera question, dans un deuxième chapitre, de décrire, à travers l'identification de trois déséquilibres, la transformation des conditions de travail et de vie² que le conducteur détaché rencontre au quotidien dans l'exercice de sa profession.

Le troisième chapitre va aborder une question plus délicate. Je vais tenter de démontrer que le détachement des travailleurs pourrait être considéré, effectivement, comme une politique européenne d'emploi. Et dans le quatrième chapitre, je vais me concentrer plus particulièrement sur le transport routier de marchandises et le détachement en tant que politique d'emploi européenne intervenant directement au sein des Etats nationaux dans le cadre des activités de cabotage routier.

2. Une transformation des conditions de travail et de vie

« Dans la catégorie transport de marchandises, le transport routier réalise 50 % du fret européen contre 36% pour le transport par voies fluviales et 12 % par chemins de fer » (Delzenne, p.4).

L'europanisation des échanges, aidant, la croissance du transport routier international s'intensifie. Une étude réalisée en 2018 du Comité national routier³ et concernant l'année 2016, fait état d'un taux de croissance de plus de 11,9%. Il en est de même pour les pratiques de cabotage, qui explosent avec un taux de croissance record de 20,7%⁴.

² Il me paraît important de décrire le cadre de vie d'un chauffeur routier international en dehors de ses heures de travail mais sur son lieu de travail : la cabine du tracteur qui devient dans ce cadre son lieu habituel de vie.

³ Comité National Routier, (2018), *Classement TRM européen 2016*, Mars, p.6 [En ligne], consulté le 29 mai 2020 : <http://www.cnr.fr/Publications-CNR/Le-classement-TRM-des-pavillons-europeens-2016>

⁴ *Ibid.*

« La concurrence des conducteurs venus des PECO⁵ avec des salaires beaucoup plus bas nourrit le ressentiment des conducteurs et transporteurs des pays de l'UE-15 » (Delzenne, p.4). En effet, de nombreuses parts de marché du secteur basculent rapidement vers l'Est. En 2016, les nouveaux Etats membres réalisent 60,8% de l'activité européenne de transport international contre 38,5% des pays de l'UE-15⁶. Heurtés de plein fouet par ce phénomène, de nombreux transporteurs doivent faire face à une course à la compétitivité et *au moins disant social*. Ce niveau social devient « la variable d'ajustement qui se substitue désormais aux principes classiques concurrentiels comme la qualité de service, la capacité d'innovation et le service après-vente » (Savary, 2016). Une pression sans précédent va contraindre les entreprises à entreprendre des nouvelles stratégies de réductions des coûts : le conducteur va constater un changement radical dans ses conditions de travail et de vie sur son lieu de travail, et ceci sans compter sur la routine habituelle. En effet, « le métier de chauffeur de poids lourds nécessite, outre les dispositions liées à la conduite une bonne dose de bon sens ainsi qu'une prise importante de responsabilités par rapport au véhicule qui lui a été confié ainsi que la marchandise transportée. Le conducteur doit également être capable de repérer un trajet en fonction des spécificités du chargement, du véhicule et des priorités dans les livraisons ; il doit superviser et vérifier le chargement des marchandises et il est également responsable de son arrimage dans le véhicule ; il doit contrôler la présence et la conformité des documents de transport et de bord ; il procède à l'enlèvement, l'acheminement et la livraison des marchandises ou du produit et s'assure de la conformité avec le client ; il applique les mesures d'urgence en cas d'incident ou accident et avertit les services concernés » (Delestre, 2018).

2.1 Destruction des équilibres anciens

2.1.1 Déséquilibres politiques

« Chaque Etat membre reste souverain dans ses politiques sociales et salariales » (Lamer, 2020) et dans ces matières, hormis l'application d'un système de coordination des régimes de sécurité sociale⁷, il n'existe encore aujourd'hui aucune harmonisation au niveau européen. Ceci écrit,

⁵ Pays d'Europe Centrale et Orientale. Rappelons que ces Etats ont été intégrés lors du dernier élargissement « trois phases » à partir de 2004, 2007 et 2013. L'UE-15 reprend les pays intégrés avant 2004.

⁶ Comité National routier, *Ibid*, p.4

⁷ Règlement (CE) 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des régimes de sécurité sociale des Etats membres en respectant les caractéristiques propres à ceux-ci

Le détachement constituait auparavant une routine sans histoire au sein des pays de l'UE-15 qui disposaient d'une législation sociale et du travail plus ou moins similaire. C'est tout-à-fait différent au sein des PECO où il existe peu de protection sociale avec des salaires très bas et ils entendent bien conserver cet avantage concurrentiel ! L'adoption d'une telle politique va créer de nombreuses tensions et diviser les responsables politiques européens en deux clans bien distincts. La question se pose : comment gérer cette nouvelle forme de concurrence ? « C'est une question très controversée entre ceux qui veulent une égalité totale et immédiate entre travailleurs nationaux et travailleurs détachés et ceux qui souhaitent de la souplesse et vantent les effets positifs d'une mise en concurrence » (Picard et Pochet, 2018). Ce déséquilibre politique va faire ressentir ses effets jusque dans le quotidien des travailleurs. Dans le transport routier de marchandises, ce déséquilibre y est omniprésent.

Nous avons vu, dans la première partie de ce travail, que le secteur a été exclu de la révision de la Directive de 1996 : « la nature mobile de l'activité des conducteurs internationaux rendrait impossible l'application des règles de détachement » (Delzenne, p.6). « Mais on peut cependant voir dans l'exclusion du transport routier du champ d'application de la Directive sur les travailleurs détachés une décision politique tenant plus aux intérêts socio-économiques de certains Etats membres qu'à des difficultés d'ordre technique » (Delzenne, p.6). En effet, si le transport routier était inclus dans la révision, « le conducteur étranger devrait bénéficier des mêmes conditions de rémunérations et de conditions de travail » (Zachova, 2019) que les collègues originaires du pays d'accueil. De ce fait, un nombre assez important de Parlementaires représentant les PECO ont d'abord refusé la révision de la Directive, deux d'entre-eux interviennent :

(Considér.4) avec une attention toute particulière pour l'égalité de traitement des travailleurs mobiles
(Considér.5)

Selon Kosma SLOTOWSKI⁸ et Martina DLABAJOVA⁹ : « La Directive de 1996 ne doit pas être de nouveau révisée, les règles actuelles fonctionnent très bien. Les employeurs choisissent les travailleurs les moins chers, si ces nouvelles conditions étaient appliquées, le travail détaché n'aurait plus aucun intérêt »¹⁰

2.1.2 Déséquilibres socio-économiques et culturels

Au fil du temps, le contexte devient nettement défavorable pour les entreprises de l'UE-15. Mais attention, pas toutes... En effet, une concurrence juste et loyale devrait rester prépondérante, néanmoins, afin d'accroître les profits et réduire les coûts, de nombreuses entreprises de transports¹¹ se sont engouffrées dans les possibilités qu'offrent les failles du droit communautaire créant ainsi du dumping social. Dans certains pays, où les taux de rémunération et de protection sociales sont relativement élevés, on constate une augmentation des délocalisations ou d'installations d'entreprises fictives appelées plus communément *firme boîte aux lettres*¹². « Ces délocalisations s'organisent vers des pays où la main d'œuvre est beaucoup moins chère » (Moreels, 2012) et via « un service d'agences spécialisées ou de cabinets d'affaires » (Moreels, 2017), détachent illégalement des travailleurs autochtones. Ces pratiques frauduleuses heurtent de plein fouet les entreprises honnêtes qui respectent les règles ; un transporteur belge témoigne (Moreels, 2010, p.15) :

« A plusieurs reprises, on m'a proposé de délocaliser une partie de mon entreprise vers la Slovaquie, mais par principe, j'ai toujours refusé de le faire. Je n'avais rien quand j'ai commencé et j'ai développé mon entreprise pour en faire une firme florissante qui donnait quand même du travail à quelque 70 chauffeurs. La misère

⁸ Parlementaire européen centriste, de nationalité polonaise et attaché au groupe CRE. Il est en poste depuis le 25 mai 2014 à aujourd'hui.

⁹ Parlementaire européenne libérale conservatrice, de nationalité tchèque et attachée au groupe ADLE. Elle est en poste depuis le 25 mai 2014 à aujourd'hui.

¹⁰ SCHOEN, C, & d'ABBUNDO, A, « Comment faire évoluer la Directive européenne sur les travailleurs détachés », La Croix, le 17 mars 2017, [En ligne], consulté le 29 juin 2020 : <https://www.la-croix.com/Journal/Comment-faire-evoluer-directive-europeenne-travailleurs-detaches-2017-03-16-1100832535>

¹¹ Il est important de préciser que le transport routier n'est pas le seul secteur à subir une concurrence déloyale, les secteurs de la construction, de l'abattage, du nettoyage, la logistique sont également confrontés à cette situation.

¹² Une firme « Boîte aux lettres » est une entreprise qui existe sur le papier et rien d'autre... Dans le pays d'accueil, l'entreprise est représentée le plus souvent par un simple local avec peu ou pas de personnel, pas de parking de poids lourds, pas de garage ni de service mécanique ; une simple plaque indiquant le nom de l'entreprise avec une boîte aux lettres, le tout géré par des agences spécialisées.

a commencé au moment où des pays comme la Bulgarie, la Slovaquie, la Pologne et d'autres sont entrés dans l'Union européenne ».

« En l'absence d'harmonisation européenne des conditions de salaire et de travail, il sera impossible de combattre le phénomène. De plus, il faudrait également prendre des mesures dans le domaine fiscal... »

Afin de bien comprendre les motivations de ces entreprises frauduleuses, il semble nécessaire de comparer les coûts liés aux conditions d'emploi dans le secteur routier de marchandises :

Composition du coût annuel d'un conducteur routier international pour un transporteur en 2016¹³

Année 2016	Luxembourg	Belgique	France	Portugal	Pologne	Bulgarie
Salaire brut soumis aux cotisations en €/an	39.702	31.428	29.736	11.318	7.224	3.636
Cotisations employeur en €/an	5.056	16.221	9.120	3.220	1.479	673
Autres éléments de rémunération non soumis aux cotisations	4.256	8.161	8.780	11.679	11.110	11.550
Coût total pour l'entreprise en €/an	49.014	55.810	45.852	26.217	19.813	15.859

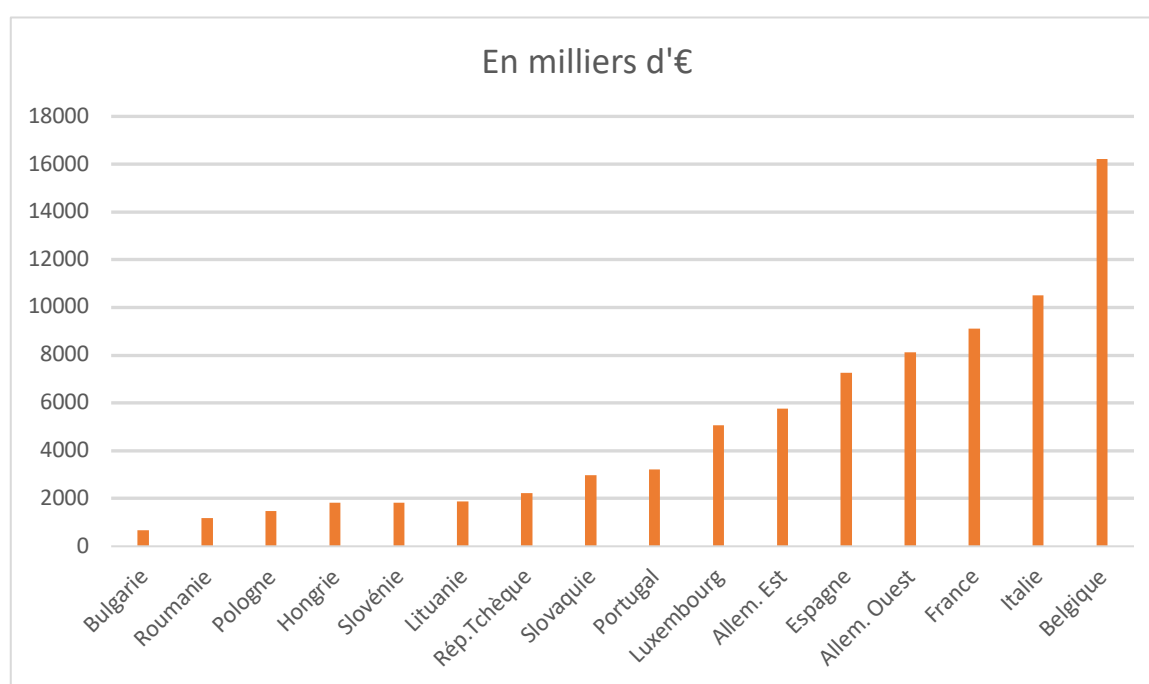
Dans ce tableau, j'ai choisi de prendre, dans l'étude du Comité national routier (CNR), l'exemple trois pays de l'UE-15, un pays d'Europe du Sud et deux pays attachés aux PECO. Nous pouvons aisément constater une différence salariale importante et par blocs entre les pays

¹³ Comité national routier, (2016), *Comparatif des conditions d'emploi et de rémunération des conducteurs routiers internationaux en Europe*, Etude, p.13, [En ligne], consulté le 04 juin 2020 : <https://www.e-tlf.com/2016/11/18/etude-cnr-comparatif-conditions-demploi-de-rmuneration-conducteurs-routiers-internationaux-europe/>

de l'UE-15, les pays du Sud et les PECO. En effet, selon l'étude¹⁴ du CNR réalisée sur l'année 2016 :

L'hétérogénéité est accentuée par la dispersion des assiettes de cotisations. Le salaire brut d'un conducteur routier international varie en Europe de 300€ à 3300€ mensuel. Les éléments de salaire de tout type, soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, s'échelonnent dans un rapport de 11 entre les extrêmes.

Coût annuel net des cotisations sociales employeur pour un conducteur routier international en 2016¹⁵



Toujours selon l'étude du CNR et concernant les taux des cotisations sociales versées par les employeurs, ils s'échelonnent en Europe de 12,7% à 51,6%, nets de toute réduction¹⁶. Il en résulte donc, que dans les cotisations versées, il existe un rapport de 24 entre les extrêmes¹⁷. Concrètement, les cotisations employeurs coûtent 673€/an à un transporteur bulgare et 16 221€/an à un transporteur belge, sur ce plan, le clivage Est-Ouest est total¹⁸.

¹⁴ Transport & logistique de France, compte rendu de l'enquête du Comité national routier de 2016, le 18 novembre 2016, [En ligne], consulté le 30 juin 2020 : <https://www.e-tlf.com/2016/11/18/etude-cnr-comparatif-conditions-demploi-de-remuneration-conducteurs-routiers-internationaux-europe/>

¹⁵ Comité national routier, *Op cit*, p.11

¹⁶ Transport & logistique de France, *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Malgré des salaires extrêmement bas pour certains pays d'Europe, de nombreux transporteurs introduisent le salaire au kilomètre parcouru ou au déchargement, ce qui est totalement interdit. Cette culture d'entreprises basée sur la performance permet de payer moins de charges sociales¹⁹ et par conséquent, gonfler les profits. Du côté des conducteurs les choses ne sont pas aussi gratifiantes. Constamment poussés à travailler plus longtemps, se posent les questions liées au stress et de la fatigue au volant, donc de la santé du travailleur et de la sécurité routière.

2.1.2.1 Un marché du travail déséquilibré : pénurie structurelle de conducteurs

Un autre déséquilibre auquel les entreprises doivent également faire face c'est la pénurie de conducteurs. Rien que pour la Belgique, les chiffres présentent « une carence de plus de 5000 chauffeurs » (Arcangeli, 2019). A ce sujet, il existe un désaccord entre les Fédérations professionnelles du transport routier et les syndicats ; alors, il me semble nécessaire de clarifier les arguments : pour les premières, Michaël REUL, Président de l'UPTR, s'explique²⁰ :

« Historiquement, quand le PIB augmente de 1%, le transport augmente lui de 1,5%. La pénurie de chauffeurs se fait d'autant plus ressentir que le volume de transport augmente. Le développement fulgurant de l'E-commerce amplifie ce phénomène et engendre une forte croissance de la demande de main-d'œuvre tant de chauffeurs que dans le domaine de la logistique »

Monsieur REUL poursuit en pointant « un important vieillissement du personnel de conduite que le départ en retraite accentuera davantage les carences dans le secteur ». « Tout jeune qui s'engagerait dans le métier peut raisonnablement compter sur du travail pour les vingt prochaines années »²¹, mais voilà le problème est que les chauffeurs n'acceptent plus les conditions de travail du métier : heures de travail importantes, flexibilité, délogement, horaires décalés, la géolocalisation permanente, *le just in time* qui est un facteur de stress, l'informatique embarquée...

¹⁹ TRT Trasporti e Territorio Srl, « Conditions sociales et de travail des transporteurs routiers de marchandises », Etude réalisée pour la Commission Transport & Tourisme du Parlement européen, DG des politiques internes, 2013, p.39, [En ligne], consulté le 1^{er} juillet 2020 : [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET\(2013\)495855_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET(2013)495855_FR.pdf)

²⁰ JOBS REGIONS, « La croissance économique génère des besoins exponentiels de transport », *Vlan, transport & logistique*, le 25 octobre 2017.

²¹ JOBS REGION, *op cit*, p.13

« Les conditions d'emploi qui prévalaient traditionnellement dans le transport routier de marchandises sont de moins en moins conciliables avec les contraintes de la vie professionnelles et familiales telles qu'elles sont vécues aujourd'hui par la nouvelle génération de conducteurs » (Révah, 2001).

Pour les syndicats, le métier a, depuis plusieurs décennies, subi de nombreuses transformations qui ne se sont pas nécessairement présentées à l'avantage du conducteur. « Un salaire peu attrayant et qui tend encore à la baisse, des mauvaises conditions de travail, un détricotage des avantages sociaux, une pression accrue sur les chauffeurs sont les éléments principaux de démotivation mis en avant par une étude commandée par le Parlement européen »²²...

Par ailleurs, l'attitude de certains transporteurs n'ont pas vocation à arranger la situation : Alain DESWARTE, chauffeur chez DD Trans témoignage (Moreels, 2012, p.15) :

« Chez DD Trans, on est retombé de 215 chauffeurs en 2008 à 110 chauffeurs aujourd'hui et l'employeur envisage de réduire leur nombre à 75. Il n'y a pas de licenciement sec car l'employeur veut éviter un plan social et le paiement des indemnités. Il le fait en donnant moins de travail et donc moins de salaire ou en les harcelant. Il affirme aussi que c'est la libéralisation du marché européen qui est à l'origine de cette concurrence aveugle. Et qu'il est donc bien obligé d'engager des chauffeurs d'Europe de l'Est par le biais de sa société boîte aux lettres Baltictrans en Pologne »

Le syndicat socialiste belge du transport reçoit de nombreuses plaintes de conducteurs qui signalent se retrouver en chômage économique pendant que l'employeur laisse rouler ses chauffeurs roumains (Moreels, 2010, p.12 et 17) :

« Les Fédérations patronales se plaignent de la difficulté de trouver de bons chauffeurs et de la future pénurie de chauffeurs. Ce cri de détresse est fortement exagéré car beaucoup d'employeurs avec qui l'UBOT entretient de bons contacts, nous confirment ne jamais avoir eu de problèmes pour trouver des chauffeurs. Ce que ces entreprises cherchent, c'est des chauffeurs bons marchés, flexibles,

²² TRT Trasporti e Territorio Srl, 2013, *op cit*, p.14.

des chauffeurs qui font tout ce qu'on leur demande sans protester.

Voilà ce qui explique leurs jérémiades²³ »

2.1.2.2 Idéologie négative et culture évolutive

Par ailleurs, il est également important de présenter la mauvaise réputation du secteur dans la société civile : accidentologie importante, pollution, embouteillage... Ce sont de nombreux facteurs qui s'ajoutent au découragement des jeunes à s'engager dans le métier d'autant plus que celui-ci risque encore de muter dans les prochaines décennies avec « l'arrivée plus que probable²⁴ des camions autonomes » (Anfray et Carpentier, 2017). « Dans un contexte de mutation rapide, l'image de la profession reste très mal connue, traditionnelle, et, pour tout dire, plus ambivalente que franchement positive » (Révah, 2001, p.9). « Si personne ne songe à contester ni le rôle global d'utilité publique ni les services rendus au quotidien par le transport routier de marchandises en termes d'échanges et de circulation des marchandises, en revanche, la profession souffre incontestablement de stéréotypes d'autant plus tenaces que, d'une part, ils sont alimentés par des éléments de réalité régulièrement mis en évidence – et parfois déformés – par les médias, et que, d'autre part, ils sont souvent renforcés par une approche émotionnelle ou idéologique » (Révah, 2001, p.9).

Les bases de la culture professionnelle évoluent très rapidement, en effet, d'une part, la culture professionnelle met au premier plan des valeurs techniques, prenant appui sur des compétences connues, bien maîtrisées, en rapport avec leur univers professionnel. Et d'autre part, les modes d'organisation actuels amènent le conducteur à prendre en charge des tâches de plus en plus nombreuses (communication, gestion, informatique...) issues du fonctionnement actuel des organisations et entreprises mais peu valorisées par rapport aux repères classiques du transport routier de marchandises.

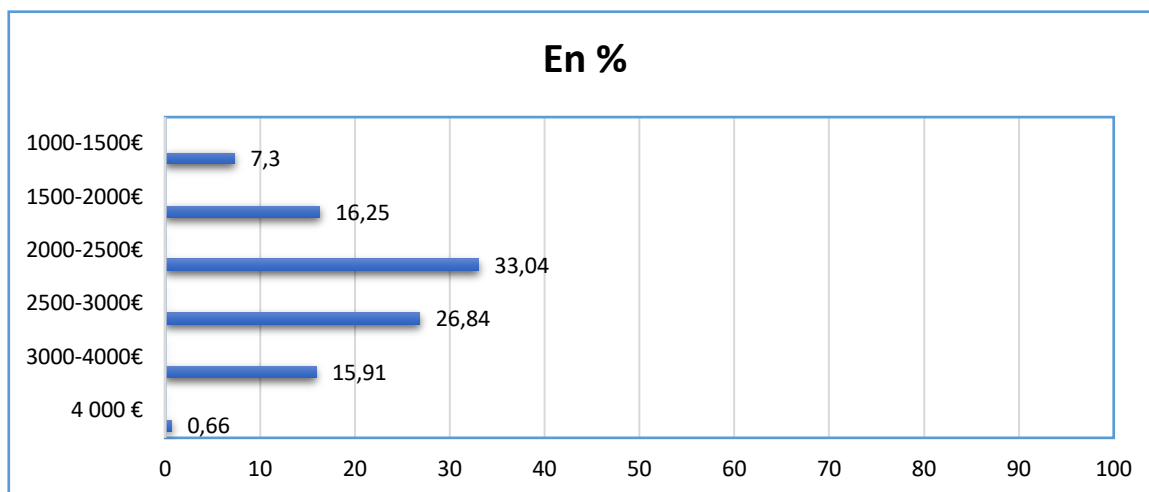
²³ Témoignage recueilli dans le premier livre noir de la FGTB-UBT (2010), Edit. responsable : MOREELS, F, p.17

²⁴ Je vous renvoie à l'annexe-1.

2.1.2.3 Des enquêtes pour se rendre compte...

QAPA, la plateforme française du travail intérimaire a réalisé en décembre 2018 une étude avec différents sondages auprès d'une centaine de professionnels de la route²⁵ et voici ce qu'il en ressort (Delestre, 2018) :

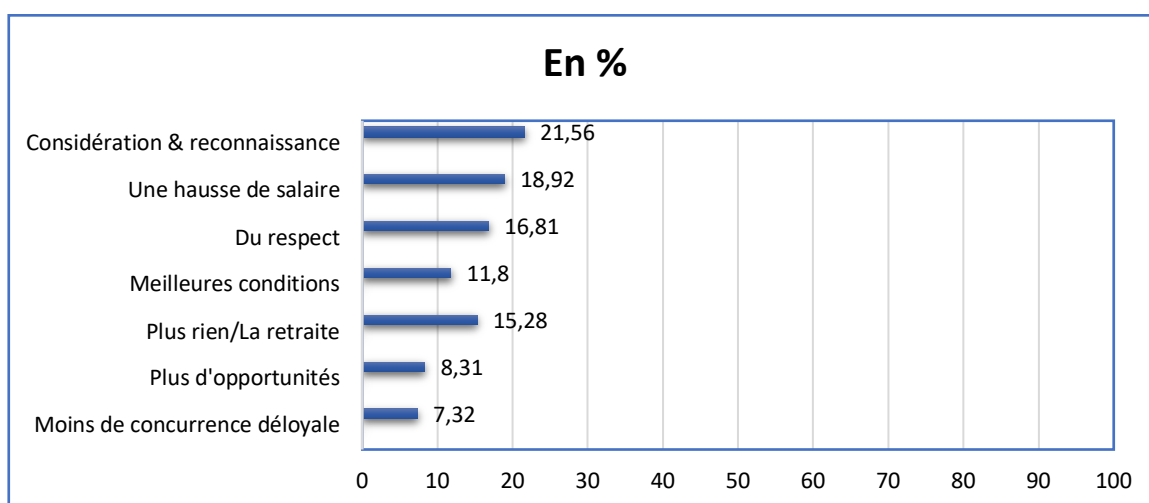
Quel est, selon vous, le salaire raisonnable (brut) pour un chauffeur ?



Dans ce tableau, nous constatons que plus de la moitié des conducteurs interrogés (59,88%) considèrent qu'un salaire acceptable pour la profession devrait se situer entre 2000 et 3000€.

Malheureusement, il est clair que, dans un contexte de concurrence sauvage entre les opérateurs européens, une tendance à la baisse s'exerce sur les coûts de transport et *in fine* les conditions de rémunération.

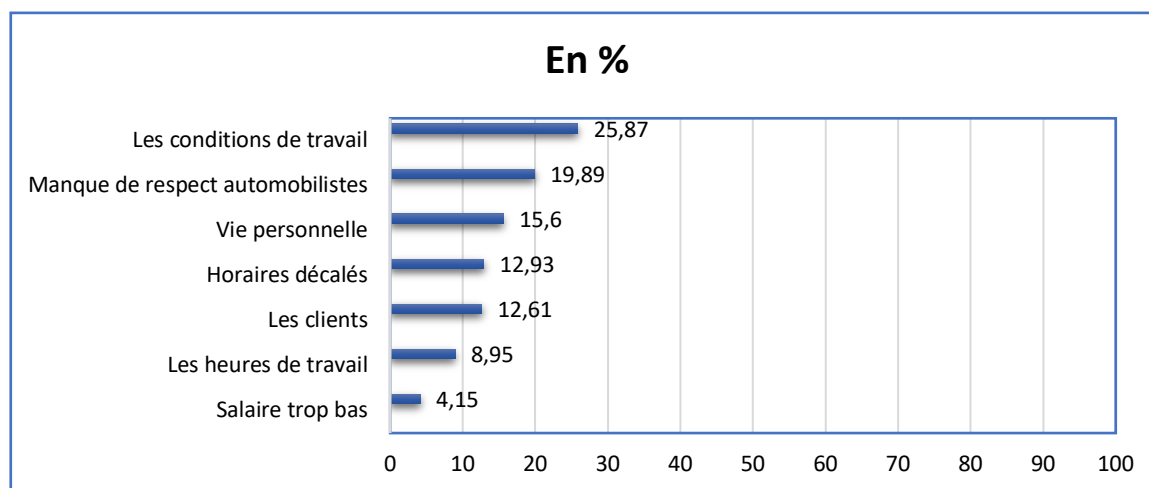
Quelles sont les attentes de ces professionnels ?



²⁵ Les chauffeurs routiers indépendants n'ont pas été repris dans le cadre de cette étude.

Outre la hausse salariale déjà évoquée plus haut, il semblerait que les attentes des professionnels du secteur aillent dans le sens d'une quête de considération et de reconnaissance. Dans le cadre de plusieurs pétitions adressées au Parlement européen, il ressort un nombre important de chauffeurs qui craignent les représailles de leurs employeurs qui les obligent au non-respect des temps de conduite et de repos²⁶.

Quelles sont les grandes difficultés du métier ?



Les conditions de travail des chauffeurs routiers sont les éléments principaux de ce chapitre et nous constatons qu'un peu plus d'un quart des travailleurs interrogés souhaitent de meilleures conditions de travail. En croisant ce tableau avec le précédent, nous constatons également que les chauffeurs routiers souhaitent être respectés, reconnus et bien considérés tant par leur employeur, que par les autres usagers de la route.

D'autres études...

Une étude²⁷ réalisée en 2013 pour la Commission Transport et Tourisme du Parlement européen démontrait déjà, dans une évaluation soumise aux conducteurs concernant les aspects qui se sont le plus détériorés durant les cinq dernières années, une modification dans les conditions de vie et de travail. Ils insistent particulièrement sur la diminution des niveaux de rémunération, suivie par la hausse du nombre d'heures prestées, la détérioration de l'environnement de travail et le manque d'accessibilité et de sécurité des aires de stationnement. Les conducteurs de l'UE-15 sont particulièrement affectés par cette tendance à la baisse, ce qu'ils expliquent par le fait

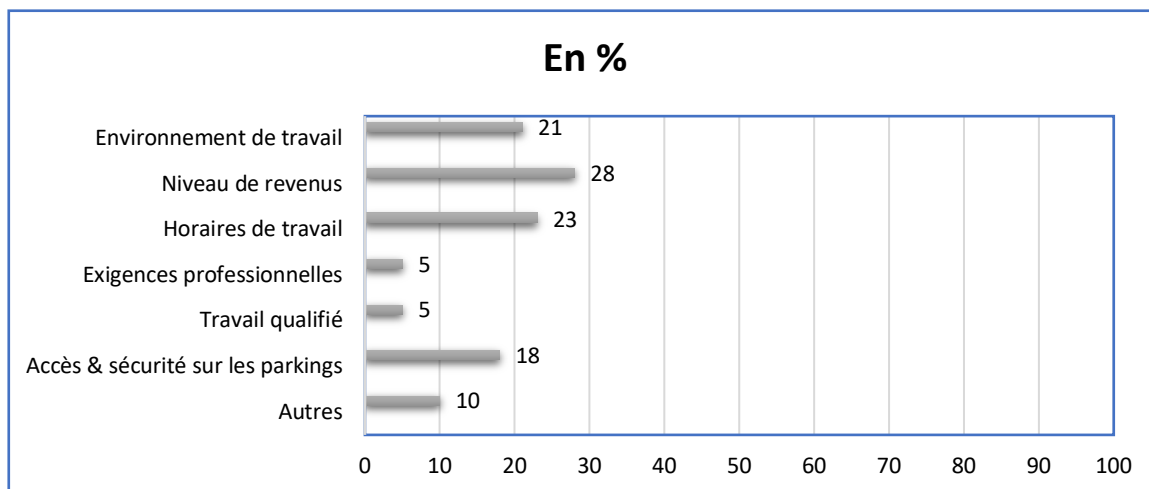
²⁶ TRT Trasporti e Territorio, Srl, « Les transporteurs routiers de marchandises dans l'UE : conditions sociales et de travail », étude réalisée pour la Commission Transport & tourisme du Parlement européen, Direction générale des politiques internes, 2017, p. 50 & 51, [En ligne], consulté le 01 juillet 2020 :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU\(2017\)602000_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602000/IPOL_STU(2017)602000_FR.pdf)

²⁷ TRT, (2013), *op cit*, p.15

que les entreprises aient de plus en plus recours aux conducteurs d'Europe orientale moins chers²⁸. Le graphe suivant en présente la tendance :

Evaluation par les conducteurs des aspects qui se sont le plus détériorés durant les cinq dernières années²⁹



Dans cette étude, nous constatons des similitudes avec la précédente en matière de rémunérations et de conditions de travail. Elle inclue également un aspect important : la sécurité au travail et en dehors des heures de travail sur les parkings autoroutiers et zones de repos. En effet, c'est un autre point sur lequel il est intéressant d'attirer l'attention du lecteur car c'est une revendication claire de l'ensemble des conducteurs routiers européens et aussi des syndicats. Une étude (Helmus, 2006) réalisée pour le service public de Wallonie met en évidence la problématique :

L'augmentation et l'internationalisation du trafic des poids lourds durant ces dernières années, alliées aux impositions et aux contrôles plus sévères en matière de temps de conduite, ont provoqué l'insuffisance de l'offre de places de stationnement offertes aux camions sur les parkings autoroutiers en Europe et, singulièrement, en Belgique. Ce manque de capacité se traduit, chaque nuit, par une saturation de l'occupation des aires autoroutières par les poids lourds, avec, en corollaire, un stationnement sauvage sur les zones dévolues à d'autres usagers, dans les pelouses et sur les voies de décélération et d'accélération, voire sur la bande d'arrêt d'urgence. A cette insécurité routière s'ajoute l'insécurité des biens et des personnes, en effet, on constate des vols ou tentatives de vols de cargaisons, des agressions envers les chauffeurs, du vandalisme vis-à-vis des véhicules et aussi du trafic d'êtres humains.

²⁸ TRT, (2013), *op cit*, p15.

²⁹ *Ibid.*

La situation n'a guère évolué depuis. A travers son huitième livre noir³⁰ datant de 2019 relatif à la sécurité des parkings, le syndicat belge affirme qu'en matière de sécurité, aucun progrès n'a été réalisé ces dernières années. Et son Président Franck MOREELS ajoute :

« Nous sommes convaincus que des parkings sécurisés, confortables et suffisants ont un impact positif sur la sécurité routière. Tout comme l'amélioration de la qualité de vie des routiers sur ces mêmes parkings peut aider à réduire le nombre trop élevé d'accidents de la route ».

2.1.3 Déséquilibres existentiels

Nous avons vu que les conducteurs des pays des PECO sont fortement plébiscités dans les embauches organisées par les transporteurs européens. Ceci écrit, sont-ils vraiment les grands gagnants dans cette course à l'emploi ? Ce n'est pas si simple et pour étayer mon propos, un témoignage (Moreels, 2010, p.9) d'un conducteur roumain, Marco³¹ :

Début janvier 2007, Marco signe avec une firme roumaine un contrat de travail pour la fonction de chauffeur de camion. L'entreprise mère de son employeur est établie en Flandre occidentale et est dirigée par deux frères. Marco roule aussi pour un autre transporteur basé en Flandre occidentale sous-traitant de la première entreprise belge. En principe Marco touche un salaire mensuel de +/- 1800 €. Toutefois, à la fin du mois, ces 1800 € fondent comme neige au soleil car son employeur effectue des retenues pour toutes sortes de raisons. Ainsi Marco perd 100 € lorsque le responsable du planning lui téléphone et qu'il ne décroche pas immédiatement. Cette pénalité est même portée à 250 € lorsque c'est l'employeur belge lui-même qui l'appelle. Une crevaison lui coûte 500€ et il écope d'une amende lorsqu'il ne respecte pas les temps de conduite et de repos mais lorsqu'il les respecte, il est impossible pour lui de respecter le planning établi et ceci lui coûte également...

Marco décide de dénoncer les choses. Il en parle à son employeur qui ne l'écoute pas ; il menace donc de s'adresser à un syndicat. Le lendemain, Marco se fait voler son camion qui est retrouvé deux jours plus tard mais tous les documents susceptibles de prouver les abus ont disparu.

³⁰ FGTB-UBT, *Manque de sécurité, manque de places, manque de confort, parkings des autoroutes belges*, 2019, Bruxelles : Union belge des travailleurs du transport, [En ligne], consulté le 19 juin 2020 : https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/parkings/Parkingboek_2019_FR.pdf

³¹ Nom d'emprunt.

Après cet incident, le transporteur n'a, bizarrement, plus de travail pour Marco et le congédie.

Selon la publication du syndicat socialiste belge, le cas de Marco n'est pas isolé. D'autres abus sont également constatés pour ces chauffeurs qui travaillent et vivent plusieurs semaines voire plusieurs mois dans des conditions sanitaires qui frisent avec l'insalubrité. Ainsi, depuis que la Cour de justice³² européenne a décidé d'interdire le repos hebdomadaire dans le véhicule, certaines entreprises accueillent, les week-ends, dans une cours intérieure entourée de mur de béton pour éviter les regards indiscrets leurs conducteurs étrangers. Il leur était interdit de quitter le terrain avec leur camion, ils étaient, pour ainsi dire, isolés de toutes activités de loisir et de contacts humains hormis ceux avec les collègues³³. Il n'y a pas d'installation sanitaire, les chauffeurs n'avaient pas d'autres choix que de passer la nuit dans la cabine du tracteur ou parfois, l'employeur mettait à disposition des containers dépourvu du moindre confort et de surcroît, aucune possibilité d'organiser leur ravitaillement, celui-ci devait s'organiser en semaine³⁴... En ce qui concerne la Belgique, des employeurs peu scrupuleux ont des comptes à rendre à la justice pour des faits de traite d'Êtres humains, faux et usage de faux social, logements indécents, escroquerie, défaut de paiement de la rémunération³⁵.

Au-delà de ceci, tant pour les conducteurs des PECO que de l'UE-15, l'organisation du travail est devenue source de stress permanente. Le transport à flux tendu qui découle des exigences d'une société consommatrice impatiente obligent les conducteurs à respecter des livraisons dans des délais de plus en plus courts, on remarque aussi, dans un souci de rentabilité, un allongement des missions avec une augmentation des nuitées ; la géolocalisation permanente permet à l'employeur de connaître avec plus ou moins de précisions la position du chauffeur et de l'avancement du planning et par l'informatique embarquée, l'employeur peut à tout moment contacter le conducteur ; celui-ci, n'est plus, comme il y a dix ou quinze ans, le seul maître à bord.

Ce sont des conditions de travail qui engendrent énormément de stress pour le conducteur qui éprouve de plus en plus de fatigue mentale et psychique (Révah, p.10) au travail. La fatigue est la cause principale des accidents de la route impliquant des véhicules lourds. En effet, « la fatigue du conducteur entraîne une tendance accrue de se *retirer mentalement* des tâches de conduite et une détérioration des performances de conduite se manifestant par un temps de

³² Arrêt « VADITRANS », Affaire n° C-102/16 du 20 décembre 2017, eur-lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 22 juillet 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0102&from=FR>

³³ TRT, (2013), *op cit*, p.9

³⁴ *Ibid.*

³⁵ « Le transporteur Roland JOST sous mandat d'arrêt », *La dernière heure*, le 09 mai 2017

réactions plus lent, une attention réduite ainsi qu'un risque accru de perte de contrôle du véhicule »³⁶ à ce sujet, l'ETF³⁷ organise une vaste enquête européenne sur la fatigue au travail dans le transport routier.

Par ailleurs, un autre acteur syndical particulièrement important, l'ITF, la Fédération internationale des ouvriers du transport³⁸ a organisé en 2018 une vaste enquête dans le cadre des conditions de vie et de travail des chauffeurs routiers. Les enquêteurs ont sillonné les routes de Belgique, d'Allemagne et des Pays Bas à la rencontre de ces travailleurs lors de leur période de repos sur les parkings autoroutiers³⁹ :

Un des chauffeurs interrogés avoue avoir des difficultés de joindre les deux bouts, il travaille pour GITREKA, une société lituanienne transportant des marchandises pour UNILEVER, DANONE et IKEA. Il explique qu'il a trois enfants en bas âge chez lui et que cela fait plus de six mois qu'il roule sans discontinuer entre la Norvège et le Portugal sans le moindre jour de congé pour rentrer chez lui. A la question de savoir s'il dormait parfois à l'hôtel, il nous a répondu que non, il passe toutes ses nuits dans l'habitacle de son camion. Devant un grand entrepôt logistique en Allemagne, les enquêteurs de l'ITF constatent que des routiers se lavent et cuisinent dehors, par temps de neige. A la question de savoir les raisons pour lesquelles ils n'utilisent pas les sanitaires de l'entrepôt, ils répondent que la société leur interdit l'accès ; les seules toilettes disponibles à la ronde se situent dans une épicerie à 10 minutes de marche mais celle-ci ferme à 20 heures. Les chauffeurs restent tout le week-end sur ce parking en attendant de pouvoir décharger... Sur un grand parking à proximité de la frontière entre les Pays-Bas et l'Allemagne, à l'ombre des gigantesques entrepôts dernier cri de DSV, XPO, UPS et TNT, des chauffeurs routiers de toute l'Europe de l'EST passent leur congé hebdomadaire dans leur camion, cuisinant et faisant leur toilette en plein air. Les toilettes de la petite station-service voisine sont payante à 0,70€, comme la plupart des stations-service en Europe, quand on gagne 1,70€ de l'heure, c'est un luxe qu'on ne peut pas se permettre. Les chauffeurs préfèrent se dissimuler à l'abri des regards derrière leur camion ou dans les fourrés.

³⁶ ETF, « Enquête de l'ETF sur la fatigue des conducteurs dans le transport routier européen », le 5 mai 2020, [En ligne], consulté le 12 juin 2020 : <https://www.etf-europe.org/etf-survey-on-driver-fatigue-in-european-road-transport/>

³⁷ Fédération européenne des travailleurs du transport et branche sectorielle de la Confédération européenne des syndicats (CES).

³⁸ L'ITF, la Fédération internationale des ouvriers du transport est une fédération démocratique dirigée par ses affiliés et reconnue comme la première autorité de transport dans le monde. L'ITF travaille pour améliorer la vie professionnelle en connectant plus de 700 syndicats affiliés de 150 pays et réuni près de 20 millions de travailleurs dans le monde.

³⁹ ITF, « Exploitation systémique des chauffeurs routiers en Europe », 2018 [En ligne], consulté le 19 juin 2020 : <https://www.itfglobal.org/fr/sector/road-transport/european-trucking-exploitation-of-workers>

« Laminées par l'âpreté d'une concurrence féroce, les conditions de travail des conducteurs routiers, qu'elles s'inscrivent dans la courte ou la longue distance, sont considérées comme souvent difficiles, dures voire archaïques » (Révah, p.6).

3. Le détachement des travailleurs vu comme politique de l'emploi

3.1 Le détachement des travailleurs

Pour rappel, en règle générale, le détachement consiste à envoyer un travailleur attaché à une entreprise ou une organisation située dans un Etat membre de l'UE pour une mission temporaire de travail dans une autre entreprise ou organisation située dans un autre Etat membre de l'UE. C'est avant tout un outil utilisé par les entreprises pour exporter temporairement leur main d'œuvre et cet outil est, désormais, encadré légalement par le droit communautaire. En effet, le détachement trouve ses origines bien avant la construction européenne. Cependant, sous le principe de libre prestation de service⁴⁰, l'UE s'en est saisie et ce, sous le dogme ultime de la mobilité des travailleurs sur le territoire européen. « Lorsque l'UE s'est élargie à l'Espagne et au Portugal en 1986, la question de la prestation transfrontalière de service est passée au premier plan du débat du marché intérieur »⁴¹. En effet, à travers les Directives relatives au détachement, l'UE s'engage dans une politique de mobilité accrue par l'abolition des obstacles entre les Etats membres à la libre circulation des personnes et des services⁴².

La Directive 96/71/CE va encore plus loin dans la motivation de mobilité dans son troisième Considérant :

⁴⁰ TFUE, art.56 : Les restrictions à la libre prestation de service à l'intérieur de l'UE sont interdites à l'égard des ressortissants des Etats membres établis dans un Etat membre autre que celui du destinataire de la prestation. Le Parlement européen et le Conseil statuant conformément à la procédure législative ordinaire peuvent étendre le bénéfice des dispositions du présent chapitre aux prestataires de service ressortissant d'un Etat tiers et établis à l'intérieur de l'Union ».

⁴¹ Portail de l'Union européenne, Fiches thématiques, « Le détachement des travailleurs », europarl.europa.eu, [En ligne], consulté le 02 juillet 2020 : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/41/libre-circulation-des-travailleurs>

⁴² (Dir.), 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 et concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de service, premier Considérant, eur-lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 30 juin 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=fr>

Considérant que la réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de service transnationale **en invitant un nombre croissant d'entreprises à détacher des travailleurs en vue d'effectuer à titre temporaire un travail sur le territoire d'un Etat membre autre que le territoire duquel ils accomplissent habituellement leur travail.**

Nous constatons dans ce troisième considérant que l'UE souhaite promouvoir au plus haut point la mobilité des travailleurs dans le cadre de la libre prestation de service et incite fortement les entreprises à effectuer des missions temporaires de travail dans les autres Etats membres.

Par ailleurs, l'UE s'engage également dans la protection sociale des travailleurs mobiles avec l'introduction dans la Directive d'un noyau dur de conditions minimales en matière d'emploi et de travail⁴³. Il s'agit, ici, d'une politique de mise en œuvre afin de garantir un niveau harmonisé de droits sociaux. L'article 151 du Traité de fonctionnement de l'UE (TFUE), définit les contours de la définition de la mise en œuvre de ses politiques d'actions en la matière⁴⁴ :

La promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines dans la perspective d'un niveau d'emploi élevé et durable et la prévention de l'exclusion sociale sont les objectifs communs de l'UE et de ses Etats membres dans les domaines de la politique sociale et de l'emploi.

La Directive offrait donc, dans le cadre d'un noyau dur, une série de droits sociaux et un salaire minimum. « Mais, la question qui se posait régulièrement concerne la concurrence de ces travailleurs mobiles au regard des travailleurs dits locaux d'autant plus marquée si ce flux de travailleurs provient de pays comme étant moins développés ou au système social plus faible et moins protecteur » (Barbier, 2019). Selon Moreau (2016), « il semble bien que la question du détachement des travailleurs soit un miroir des transformations ingérables provoquées dans l'UE par les mobilités de personnes et d'activités économiques en raison des oppositions frontales existant sur la construction sociale des droits par le droit national, l'application du principe de subsidiarité⁴⁵ qui ne se concilie plus à l'échelle actuelle des mouvements de circulation avec les principes fondamentaux du droit communautaire et la force des libertés économiques ».

⁴³ Durée maximale de travail et durée minimale de congés annuels payés, les salaires minimums, la santé et la sécurité au travail...

⁴⁴ Portail de l'Union européenne, Fiches thématiques, « Politique sociale et de l'emploi : principes généraux », [europarl.europa.eu](https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/52/politique-sociale-et-de-l-emploi-principes-generaux), [En ligne], consulté le 06 juillet 2020 :

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/52/politique-sociale-et-de-l-emploi-principes-generaux>

⁴⁵ Je vous renvoie à l'annexe-2 pour les explications techniques.

Toujours selon Moreau (2016, p.15), « ces libertés économiques sont devenues la machine de guerre de la mondialisation : la base juridique de l'article 59 du TFUE a permis à la CJUE, par une série d'arrêts fondés sur le contrôle des entraves à la libre prestation de service, d'évincer l'objectif de protection des travailleurs détachés, ravalé au rang d'objectif d'intérêt général permettant de scruter la nature des protections sociales entravant la libre prestation de service ; les entreprises ont vite compris leur intérêt à plaider systématiquement sur le terrain des libertés économiques qui permettrait une remise en cause des protections mises en place pour protéger les marchés du travail nationaux ».

Une multitude de dérives sont apparues et la mobilité des travailleurs a donné lieu à « la mise en évidence de scandales humanitaires qui montraient l'ampleur des traitements inhumains ou indécentes des travailleurs détachés » (Moreau, 2016 citant Muller, 2014, p.13).

Il fallait donc revoir la Directive.

De sa révision, découle la Directive 2018/957/UE⁴⁶, elle permet, désormais, au travailleur détaché de bénéficier des mêmes conditions d'emploi et conditions sociales qu'un travailleur local sur un marché du travail national :

- La reconnaissance du principe à *travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail* et non plus l'obligation de payer le salaire minimum applicable dans le pays d'accueil.
- L'application de toutes les règles applicables aux travailleurs locaux, en particulier toutes les primes sectorielles prévues par les CCT dans le pays d'accueil.
- La limitation du détachement à 12 mois au lieu de 24 mois.

A travers la Directive 2018/957/UE, l'UE intervient, une nouvelle fois⁴⁷ et directement sur le marché du travail non seulement européen mais aussi sur le marché du travail de chaque Etat national. Dans cette nouvelle politique d'emploi, en termes de conditions sociales, l'UE *égalise* le détachement avec le travail local. Cette politique d'emploi aura pour conséquence de réduire le travail illégal sur le territoire des Etats membres où les conditions sociales sont plus élevées par rapport à d'autres et influencera, sans doute, le choix du prestataire de service en privilégiant des critères de qualité aux critères de coûts de main d'œuvre.

⁴⁶ (Dir.), 2018/957/UE du Parlement européen et du conseil du 28 juin 2018 et modifiant la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service, J.O.U.E, L 173/16, *eur-lex.europa. eu*, [En ligne], consulté le 17 juillet 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018L0957>

⁴⁷ Dans mon raisonnement, l'UE à travers son droit dérivé (Règlements & Directives), intervient directement ou indirectement dans les politiques nationales.

Mais qu'en est-il du principe de subsidiarité garantissant l'autonomie des Etats membres dans les politiques sociales et d'emploi ?

3.1.1 L'Union européenne : ses contradictions dans les politiques de l'emploi

Pour l'UE⁴⁸, « la création et l'amélioration des emplois figurent parmi les objectifs principaux de la stratégie *Europe 2020* » :

« La stratégie européenne pour l'emploi, avec son processus de suivi et ses instruments de financement connexes, contribue à la coordination non contraignante. **La législation de l'UE s'applique dans certains domaines, mais en matière d'emploi et de politique sociale, la responsabilité incombe au premier chef aux gouvernements nationaux** »⁴⁹.

Cependant, au regard de tout ce qui vient d'être présenté en amont, il semble bien que l'UE s'investît davantage dans les politiques de l'emploi. Elle étend son influence directement ou indirectement, de manière positive ou négative sur les politiques d'emploi mise en place par les gouvernements nationaux. Le détachement des travailleurs constitue une politique d'emploi axée principalement sur la mobilité des travailleurs et la mobilité des services. Elle influence significativement le marché du travail des Etats nationaux ; de même que, le détachement des travailleurs s'identifie comme une politique de l'emploi contraignante suite à l'arbitrage de la CJUE⁵⁰.

Cependant, les gouvernements nationaux disposent également de la possibilité de modifier *la mainmise* de l'UE en la matière. En effet, le détachement des travailleurs est régi par une Directive. Nous avons vu dans le premier paper que lors de la transposition⁵¹ en loi nationale, les Etats membres disposent de la possibilité d'inclure des amendements pour autant que ceux-ci n'altèrent en aucune manière le fondement du texte européen. Par exemple, la France, grâce à la loi Savary s'est constituée d'un arsenal juridique particulièrement contraignant dans le cadre du détachement.

⁴⁸ Portail de l'Union européenne, fiches thématiques, « Les politiques de l'emploi », *europarl.europa.eu*, [En ligne], consulté le 06 juillet 2020 : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/54/politique-de-l-emploi>

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Il est également important, de souligner l'intervention de la Cours de justice européenne qui s'est particulièrement illustrée par une série d'Arrêts, influençant directement les politiques d'emploi des Etats membres.

⁵¹ Je vous renvoie à l'annexe-3 du premier paper : Le droit communautaire, le chemin d'une Directive ou d'un Règlement.

3.2 En quoi consiste une politique de l'emploi ?

Selon P, Cotelette (2008 citant Gauthier, 1993) : « Une politique de l'emploi se constitue en un ensemble d'une ou plusieurs interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître ».

Toujours selon (Cotelette, p.1).

« On voit selon la définition retenue qu'une politique de l'emploi peut avoir deux rôles. *Dans un premier temps, les politiques de l'emploi portent sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.* En parlant de fonctionnement, on s'intéresse alors, en tant qu'économiste, à la question de la circulation des flux sur le marché et des conditions de la découverte de l'équilibre. La question posée est essentiellement une question de dynamique économique. *Dans un deuxième temps, les politiques de l'emploi portent sur la réduction des conséquences liées aux déséquilibres sur le marché du travail.* On s'intéresse alors à une question de statique qui se rapporte aux conditions des défavorisés sur le marché du travail ».

Dans la logique, les politiques de l'emploi concernent davantage le marché du travail, la rémunération et la fiscalité y afférente, les taux d'emploi et taux de chômage des Etats nationaux. « Nous avons vu plus haut que, au nom du principe de subsidiarité⁵², l'Union européenne a écarté la politique de l'emploi et la protection sociale du champ des politiques communautaires » (Cornilleau, 2014). « Les Etats restent donc les seuls responsables de la définition et de la mise en œuvre des politiques sociales » (Cornilleau, 2014). Pourtant, le détachement des travailleurs, c'est bien une intervention publique ...européenne tant sur le marché du travail européen que national destinée à améliorer le fonctionnement des flux, donc la mobilité et à diminuer les déséquilibres notamment en matière de pénurie de travailleurs dans un ou plusieurs secteurs de travail et d'un Etat membre à l'autre.

⁵² Je vous renvoie à l'annexe-2 pour les explications techniques.

4. Les politiques de l'emploi dans le transport routier

Nous avons vu dans le premier paper que le secteur routier de marchandises n'est pas repris dans le cadre de la Directive 2018/957/UE mais sera encadré par le nouveau paquet mobilité qui vient d'être voté une toute dernière fois⁵³, en séance plénière, ce 8 juillet 2020 par le Parlement européen⁵⁴.

Concernant le détachement des conducteurs routiers, les parlementaires ont décidé, dans le paquet mobilité, qu'il soit applicable dans les pratiques de cabotage⁵⁵, le transport transfrontalier et le transport combiné avec l'obligation pour les conducteurs étrangers qui passent plusieurs semaines sur le territoire d'un Etat membre de retourner au moins une fois/mois chez lui.

Le détachement dans le cadre d'un transport combiné et transfrontalier est plutôt occasionnel ; il sera, donc, question ici de s'intéresser plus particulièrement au détachement organisé dans le cadre du cabotage routier. Ceci concerne donc une multitude de conducteurs issus des PECO et également les véhicules utilitaires légers⁵⁶.

Les règles imposées par le Règlement 1072/2009/CE restent d'application. En conséquence, le conducteur routier dispose toujours de la possibilité d'effectuer trois opérations de cabotage sur une période de sept jours pour autant que celles-ci soient consécutives à un transport international⁵⁷. Le transport doit entrer dans le pays d'accueil chargé (Cabotage lié)⁵⁸. Toutefois, une nouvelle règle s'y ajoute désormais. Une fois les opérations de cabotage terminées, le conducteur doit obligatoirement sortir du pays concerné durant une période de quatre jours. Ceci afin d'éliminer toutes formes de cabotage abusifs.

⁵³ Le vote du 4 avril 2019 par le Parlement européen constituait une première phase dans le processus législatif européen. Après ce vote, devait avoir lieu le Trilogue qui consiste en la mise en commun des textes issus à la fois du Parlement européen, du Conseil des Ministres européens (dans ce cas-ci les Ministres du transport) et de la Commission européenne. De cette mise en commun, ressort un nouveau texte qui sera voté une toute dernière fois, en plénière, par le Parlement européen et constituera la base légale en droit dérivé européen.

⁵⁴ Centrale générale des syndicats libres de Belgique, « CP 140.03 : Le paquet mobilité à été adopté », Site de la CGSLB, [En ligne], consulté le 18 juillet 2020 : <https://www.cgslb.be/fr/transport-terrestre-et-aerien/transport-routier-et-logistique-ouvriers/articles/cp-14003-le-paquet>

⁵⁵ Je vous renvoie en page 25 du premier paper pour les explications techniques

⁵⁶ Je vous renvoie à l'annexe-3 pour les explications techniques.

⁵⁷ (Règl.), 1072/2009/CE, Art.8 &9.

⁵⁸ On entend par cabotage lié, le fait que le véhicule rentre dans le pays d'accueil chargé et non à vide (cabotage sec). Toutefois, l'Art.8 §2 ouvre le droit pour un transporteur étranger d'entrer à vide dans un autre Etat membre mais pour y prester une seule opération de cabotage sur une période de trois jours.

Ces conducteurs devront être en règle de détachement et seront soumis aux mêmes conditions de rémunérations⁵⁹ que les collègues du pays d'accueil.

4.1 Le détachement intervenant en tant que politique de l'emploi dans le cabotage routier

Dans le transport routier de marchandises, le cabotage autorise, sous certaines conditions, une entreprise étrangère de transport à intervenir directement dans le transport national d'un Etat membre. C'est une règle à laquelle chaque Etat membre a l'obligation de s'y soumettre ; souvenons-nous de l'Art.8 §1 du Règlement 1072/2009/CE :

« Tout transporteur de marchandises par route pour compte d'autrui qui est titulaire d'une licence communautaire et dont le conducteur, s'il est ressortissant d'un pays tiers, est muni d'une attestation de conducteur, est admis, aux conditions fixées par le présent chapitre, à effectuer des transports de cabotage ».

Le même Règlement souligne, dans son 17^{ème} considérant, la Directive *Détachement* de 1996⁶⁰ qui précisait déjà, à l'époque, que le conducteur qui effectue des opérations de cabotage devait être en règle de détachement et bénéficier, par conséquent, d'un noyau dur de règles protectrices sociales et salariales. Les difficultés d'application de ladite Directive dans le transport routier ont entraîné une multitude de dérives impactant, d'une part, les conducteurs étrangers par le défaut de déclaration de détachement et du non-respect des conditions minimales imposées par le noyau dur. Et d'autre part, les pertes d'emploi et les mauvaises conditions de travail et de rémunérations vécues par les conducteurs nationaux subissant une concurrence déloyale.

Le détachement des travailleurs dans le secteur du transport routier pourrait-il être considéré comme une politique d'emploi européenne visant à améliorer les conditions de travail et de vie des conducteurs effectuant des activités de cabotage ?

Le transport routier national de marchandises est un secteur fondamental, il a « des retombées importantes sur l'ensemble des activités économiques d'un pays » (HILAL, 2007) ; et il est un important pourvoyeur d'emploi sur un territoire national. L'application du détachement et le contrôle de la règle aux conducteurs étrangers effectuant des activités de cabotage pourrait,

⁵⁹ Le terme rémunération est ici considéré au sens large.

⁶⁰ Je vous renvoie à la page 31 du premier paper.

effectivement, rétablir l'équilibre sur le marché du travail d'un Etat membre en lissant, comme le fait la Directive 2018/957/UE, les droits sociaux et salariaux entre les conducteurs étrangers et les conducteurs nationaux.

Le paquet mobilité intervient, une nouvelle fois, dans le domaine du détachement des conducteurs routiers qui prestent des activités de cabotage en confirmant la règle existante⁶¹ avec, de surcroît, le bénéfice pour les conducteurs étrangers d'une rémunération équivalente aux collègues nationaux et l'obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais de logement. A ce sujet, il me semble important d'ajouter la décision de la CJUE⁶², par l'Arrêt Vaditrans, concernant l'interdiction pour les conducteurs routiers de prendre leur repos hebdomadaire dans la cabine du tracteur. Grâce à cette décision, les conducteurs devront en principe bénéficier de conditions de logement décentes. La mise en place prochaine du tachygraphe intelligent dans tous les véhicules est prévue à partir de 2025 ; Cette nouvelle technologie, reliée au satellite *Galileo*, permettra de déceler à quel moment un transport international va entrer dans un pays européen étranger. Le changement s'effectue automatiquement au passage frontière ; ce qui décharge la responsabilité du conducteur qui, auparavant, devait effectuer le changement manuellement. Cette nouvelle réglementation va contribuer à un meilleur bien-être du conducteur. En effet, celui-ci subit parfois d'énormes pressions de la part de son employeur pour se détourner de cette manipulation importante et tout particulièrement pour les chauffeurs qui vont se livrer à des activités de cabotage.

Rappelons qu'après un transport international, le chauffeur peut effectuer trois opérations de cabotage sur une période de sept jours. Si le conducteur ne change pas manuellement son tachygraphe, il est impossible pour les services de contrôle de saisir le moment où le transport est entré dans le pays.

⁶¹ Le paquet mobilité confirme bien, comme le précisait le Règlement 1072/2009/CE et la Directive 96/71/CE que le conducteur routier qui effectue des activités de cabotage doit être détaché.

⁶² Arrêt « VADITRANS », n° C-102/16 du 20 décembre 2017, eur-lex.europa.eu, [En ligne], consulté le 20 juillet 2020 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0102&from=FR>

5. Conclusion

« Depuis 1951, les transports terrestres sont un maillon essentiel de l'eupéanisation des échanges » (Hilal, 2007, p.18). Mais c'est le Traité de Rome de 1957 qui va consacrer à l'UE des compétences beaucoup plus étendues dans ce secteur⁶³.

Cela fait, donc, de nombreuses décennies que l'UE intervient dans le transport routier dans le cadre d'une politique commune du transport avec l'objectif d'harmoniser un ensemble de règles disparates, d'établir une concurrence plus équitable entre les opérateurs et également améliorer les conditions de travail et de vie des conducteurs.

Nous avons vu dans notre analyse que le cabotage était effectué principalement, au sein des pays de l'UE-15, par des conducteurs issus des PECO⁶⁴. Les différences sociales et salariales qui subsistent entre ces deux blocs de pays profitent illégalement à des entreprises frauduleuses dont le siège principal se situe en UE-15. Nous avons vu également le peu de considérations dont ces travailleurs font l'objet dans l'exercice de leur profession en matière de rémunération, de conditions de travail et de vie, ainsi que de l'impact négatif sur le métier de chauffeur. Face à l'identification de certains déséquilibres⁶⁵, à des degrés divers, les Fédérations patronales et les syndicats tirent la sonnette d'alarme concernant l'avenir de la profession et dans cette perspective le désintérêt structurel des jeunes pour le transport de marchandises en réaction à des conditions de travail perçues comme négatives.

J'ai démontré que nous pouvions considérer le détachement des conducteurs comme une politique de l'emploi européenne intervenant sur les marchés du travail nationaux⁶⁶. En effet, à travers les Directives et Règlements régissant le détachement, l'UE est intervenue avec l'objectif de mieux réguler le secteur mais dans ce cadre, les marchés de l'emploi nationaux en ont été fortement impactés et notamment en matière de cabotage routier.

Et lorsque l'UE intervient une nouvelle fois, en 2018, dans la révision de la Directive de 1996, elle comprend que les politiques de détachement dans le transport routier présentent des caractéristiques incontournables par rapport au détachement de type traditionnel. C'est une des raisons pour laquelle le secteur fut évincé du champ d'application de la Directive de 2018 et repris dans le cadre du paquet mobilité voté le 8 juillet 2020. Usant de ses compétences élargies

⁶³ Avec l'agriculture.

⁶⁴ Pour l'année 2016, 67% du cabotage européen est effectué par des conducteurs issus des PECO contre 33% effectués par des conducteurs de l'UE-15.

⁶⁵ Je vous renvoie au point 2.1 : « Destruction des équilibres anciens ».

⁶⁶ Impactant l'emploi et le chômage.

en la matière, l'UE va restructurer le cabotage routier fonctionnant au sein des Etats nationaux en vue, d'une part, de rééquilibrer les marchés de l'emploi et d'autre part, d'améliorer les conditions de travail et de vie des conducteurs nationaux et internationaux qui prestent des activités de cabotage.

Le paquet mobilité a pris près de deux années pour aboutir. De longues négociations et des compromis ont été nécessaires et il faut reconnaître que le texte favorise davantage les travailleurs du secteur. Même si le monde syndical se réjouit des avancées apportées par le nouveau texte, il reste encore beaucoup de travail et notamment en termes de restauration de l'image de la profession, de reconnaissances à l'égard des conducteurs, de revalorisation salariale, de santé et de sécurité au travail sur les parkings autoroutiers. Des compétences dont les Etats nationaux sont responsables dans le cadre de leurs propres politiques de l'emploi. Mais pour quelle marge de manœuvre ?

Pouvons-nous considérer que les Etats membres disposent de toute l'autonomie nécessaire pour mettre en place des politiques de l'emploi en vue améliorer la profession ?

Nous avons d'une part, l'UE qui s'investit de plus en plus dans les politiques de l'emploi nationales et notamment dans le transport routier où, pour ce secteur l'UE dispose de compétences plus larges.

Et d'autre part, nous avons les Etats membres⁶⁷ qui *subissent*, semble-t-il, les effets néfastes des politiques européennes. En effet, les pays de l'UE-15 voient leur marché du travail se creuser : les postes de travail sont toujours bien présents mais les chauffeurs qui les occupaient sont désormais remplacés par du personnel *low cost*. Les prix s'effondrent et vont occasionner une pression énorme sur les entreprises et les travailleurs. En ce qui concerne les PECO, surgit le constat d'exploitation humaine à la limite de l'esclavage, de mise en danger du conducteur en matière de santé, de sécurité au sens large, d'accidentologie...

Qu'en est-il du principe de subsidiarité des Etats membres en matière de politique de l'emploi ?

Les Gouvernements nationaux ont souvent tendance à assigner la responsabilité de tous leurs maux à l'UE et à l'inadéquation du droit communautaire. Dans l'articulation qui va suivre, il

⁶⁷ Les pays de l'EU-15 voient leur marché du travail s'effondrer : les postes de travail sont toujours bien présents mais le personnel qui les occupe sont remplacés par du personnel low cost. Les prix s'effondrent également et va occasionner une pression énorme sur les entreprises et les travailleurs. En ce qui concerne les PECO, le constat d'exploitation humaine, de mise en danger du chauffeur en ce qui concerna et des autres usagers de la route,

sera question d'analyser les deux textes et de se poser la question si, en matière de politiques de l'emploi, le droit communautaire se heurte-t-il au principe de subsidiarité ?

Bibliographie

Livres, Mémoires, Thèses.

- **Barbier, S.** (2018-2019), *Le détachement de travailleurs : analyse du régime et des conséquences de la réglementation européenne à l'aune des réformes et de la directive 2018/957*, Mémoire de Master, Faculté de droit de sciences politiques et de criminologie, Université de Liège.
- **HILAL, N.** (2007), « Le choix du secteur des transports terrestres de marchandises », *L'eurosyndicalisme par l'action : cheminots et routiers en Europe*, Paris, L'Harmattan, pp. (18)-(24).

Articles de revues scientifiques

- **CORNILLEAU, G.** (2014), « Les marchés du travail européens », *Revue de l'OFCE*, n°134, pp. (215)-(227).
- **MOREAU, M-A.** (2016), « Le détachement des travailleurs dans l'Union européenne : 20 ans après... », *Droit social*, juillet-août, n°7/8, pp. (11)-(25).
- **SAVARY, G.** (2016), « Détachement des travailleurs : la construction européenne à l'épreuve des disparités sociales nationales », *Droit social*, juillet/août, pp. (27)-(37).

Autres documents (Quotidiens, rapports, brochures, études...)

- « Le transporteur Roland JOST sous mandat d'arrêt », *La Dernière heure*, le 09 mai 2017.
- **JOBS REGIONS.** (2017), « La croissance économique génère des besoins exponentiels de transport », *Vlan, transport & logistique*, le 25 octobre.
- **MOREELS, F.** (2012), « *Ils viennent de l'Est, eux s'établissent à l'Est : comment les entreprises belges continuent à délocaliser* », Le livre noir n°2 de l'Union belge des ouvriers du transport : Bruxelles, p.7.
- **MOREELS, F.** (2017), « *La route slovaque, l'UBT enquête...* », Le livre noir n°3 de l'Union belge des ouvriers du transport : Bruxelles, p. 22.
- **MOREELS, F.** (2010), « *Ils viennent de l'Est, eux s'établissent à l'Est* », Le livre noir n°1 de l'Union belge des ouvriers du transport : Bruxelles, p.15
- **TRT Trasporti e Territorio Srl.** (2013) « Conditions sociales et de travail des transporteurs routiers de marchandises », Etude réalisée pour la Commission Transport & Tourisme du Parlement européen, DG des politiques internes, p.14.

Documents numériques

- **ANFRAY, C & CARPENTIER, Th.** (2017), « Le camion autonome arrive à toute allure », *Paris Match*, le 21 novembre, [En ligne], consulté le 09 juin 2020 : <https://www.parismatch.com/Vivre/Auto-Moto/Le-camion-autonome-arrive-a-toute-allure-1399430>
- **ARCANGELI, L.** (2019), « Pénurie de chauffeurs dans le transport routier, plus de 5000 emplois vacants », *rtbf.be*, le 10 juillet, [En ligne], consulté le 09 juin 2020 : https://www.rtbf.be/info/regions/hainaut/detail_penurie-de-chauffeurs-dans-les-transport-routiers?id=10267529

- **Comité national routier.** (2016), « Comparatif des conditions d'emploi et de rémunération des conducteurs routiers internationaux en Europe », Etude, p.13, [En ligne], consulté le 04 juin 2020 : <https://www.e-tlf.com/2016/11/18/etude-cnr-comparatif-conditions-demploi-de-remuneration-conducteurs-routiers-internationaux-europe/>
- **Comité National Routier.** (2018), « Classement TRM européen » 2016, Mars, p.6 [En ligne], consulté le 29 mai 2020 : <http://www.cnr.fr/Publications-CNR/Le-classement-TRM-des-pavillons-europeens-2016>
- **COTELETTE, P.** (2008), « Les politiques de l'emploi », *CES-ENS : Ressources en sciences économiques et sociales*, [En ligne], consulté le 26 juin 2020 : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>
- **DELESTRE, S.** (2018), « Zoom sur le métier de chauffeur routier », *QAPA news*, le 27 décembre, [En ligne], consulté le 11 juin 2020 : <https://www.qapa.fr/news/metier-chauffeur-routier-624/>
- **DELZENNE, E.** (2018), « Détachement des conducteurs : en route vers l'Europe sociale », *Pour la solidarité, Affaires sociales*, septembre, pp. (1)-(25), [En ligne], consulté le 26 mai 2020 : <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-detachement-conducteurs.pdf>
- **ETF.**(2020), « Enquête de l'ETF sur la fatigue des conducteurs dans le transport routier européen », le 5 mai, [En ligne], consulté le 12 juin 2020 : <https://www.etf-europe.org/etf-survey-on-driver-fatigue-in-european-road-transport/>
- **FGTB-UBT.** (2019), « Manque de sécurité, manque de places, manque de confort », le huitième livre noir concernant les parkings des autoroutes belges, juin, [En ligne], consulté le 19 juin 2020 : https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/parkings/Parkingboek_2019_FR.pdf

- **HELMUS, V.** (2006), « Parkings sécurisés pour les poids lourds », Etude pour le Service public de Wallonie, Direction générale de la gestion du trafic routier, [En ligne], consulté le 06 juillet 2020 : <http://www.abr-bwv.be/sites/default/files/VI.B.10..pdf>
- **ITF.** (2018), « Exploitation systémique des chauffeurs routiers en Europe », [En ligne], consulté le 19 juin 2020 : <https://www.itfglobal.org/fr/sector/road-transport/european-trucking-exploitation-of-workers>
- **LAMER, E.** (2020) « Un salaire minimum européen dans les tuyaux », *Lesoir.be*, le 04 janvier, [En ligne], consulté le 30 mai 2020 : <https://plus.lesoir.be/270842/article/2020-01-06/un-salaire-minimum-europeen-dans-les-tuyaux>
- **PALLI, B.** (2018), « les exigences sociales et la sécurité en transport routier de marchandises : le temps de travail et de repos, une harmonisation à poursuivre », Université de Lorraine, article [en ligne], consulté le 16 juin 2020 : <https://www.europaong.org/wp-content/uploads/2018/12/Barbara-PALLI-article.pdf>
- **PICARD, S & POCHET, Ph.** (2018), « La saga du détachement des travailleurs : un concentré d'enjeux de l'Europe sociale », *ETUI Policy Brief, Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe*, n°6, pp. (1-5), [En ligne], consulté le 03 juin 2020 : <https://www.etui.org/fr/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/La-saga-du-detachement-des-travailleurs-un-concentre-d-enjeux-de-l-Europe-sociale>
- **REVAH, J-F.** (2001), « L'impact des mutations économiques et commerciales, techniques, organisationnelles et sociales, étude prospective, le 09 février, [En ligne], consulté le 15 juin 2020 : https://www.transformation.fr/pdf/etudes/Demain_Les_Routiers_2.pdf
- **Le Républicain lorrain.** (2018), « Petit camion : grande flexibilité », le 18 août, [En ligne], consulté le 18 juillet 2020 : <https://www.republicain-lorrain.fr/economie/2018/08/18/petit-camion-grande-flexibilite>

- **SCHOEN, C & d'ABBUNDO, A.** (2017), « Comment faire évoluer la Directive européenne sur les travailleurs détachés », La Croix, le 17 mars, [En ligne], consulté le 29 juin 2020 : <https://www.la-croix.com/Journal/Comment-faire-evoluer-directive-europeenne-travailleurs-detaches-2017-03-16-1100832535>
- **ZACHOVA, A.** (2019), « Les règles sur les travailleurs détachés menacent les transports tchèques », *EURACTIV*, 19 janvier, [En ligne], consulté le 29 juin 2020 : <https://www.euractiv.fr/section/plan-te/news/czech-transport-companies-under-threat-from-better-driver-salaries/>

Les annexes

Annexe-1 : Les véhicules lourds autonomes⁶⁸

Tesla, Daimler, Uber ont déjà testé des camions autonomes en présence à bord du véhicule d'un conducteur susceptible d'assurer le relais en cas de « bug » du système de caméras et des capteurs nécessaires à son fonctionnement. Cette innovation technologique, lorsqu'elle sera perfectionnée, aura sans doute des conséquences sur la sécurité routière dans la mesure où elle pourra vraisemblablement diminuer, jusqu'à faire disparaître (?) les risques liés à la fatigue, à la consommation d'alcool et/ou de stupéfiants ou tout simplement au caractère monotone de la conduite sur autoroute. La start-up californienne Strarsky Robotics, est d'ailleurs passée à la vitesse supérieure. En mars 2018, elle annonçait déjà tester des camions entièrement automatisés sans présence humaine à bord du véhicule à l'exception d'une assistance à distance à partir d'une base fixe. Le patron de la start-up expliquait à cette occasion : « nous pouvons offrir un meilleur mode de vie aux conducteurs », ou du moins, remédier à la pénurie chronique de la main d'œuvre dans ce secteur. En effet, le secteur du transport de marchandises est connu pour ses difficultés de recrutement. Selon différentes enquêtes, ce manque de vocation serait dû principalement à des conditions de travail difficiles et à une rémunération relativement faible.

Annexe-2 : Le principe de subsidiarité

Dans les domaines qui ne relèvent pas de la compétence exclusive de l'UE, le principe de subsidiarité entend protéger la capacité de décision et d'action des Etats membres et il légitime l'intervention de l'Union si les objectifs d'une action ne peuvent pas être réalisés par les Etats membres⁶⁹. En clair, l'UE n'intervient en aucune manière sur des thématiques sur lesquelles les Etats membres s'en sortent très bien...

⁶⁸ PALLI, B, (2018), « les exigences sociales et la sécurité en transport routier de marchandises : le temps de travail et de repos, une harmonisation à poursuivre », Université de Lorraine, article, [En ligne], consulté le 16 juin 2020 : <https://www.europaong.org/wp-content/uploads/2018/12/Barbara-PALLI-article.pdf>

⁶⁹ Portail de l'Union européenne, Fiches thématiques sur l'UE, *europarl.europa.eu*, [En ligne], consulté le 26 juin 2020 : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/7/le-principe-de-subsidiarite#:~:text=Dans%20les%20domaines%20qui%20ne,de%20mani%C3%A8re%20suffisante%20par%20les>

La problématique du détachement des conducteurs dans le transport routier de marchandises

Rappel des éléments principaux des deux approches

L'approche par le droit du travail

Faut-il appliquer le détachement aux conducteurs dans le secteur du transport routier de marchandises ?

Le détachement des travailleurs est une pratique relativement ancienne et qui a très largement précédé la construction européenne. Elle s'organisait, sans trop d'histoire, durant les premières décennies de la construction européenne. Mais c'est réellement lors de l'ouverture de l'Europe aux pays du Sud, que les premiers problèmes de détachement apparurent. La CJUE doit intervenir et notamment dans l'affaire *Rush Portuguesa* et celle-ci donna lieu à la mise en place par le Parlement européen de la première Directive encadrant le détachement en 1996. Les lacunes de cette Directive ainsi que les faiblesses des législations nationales vont multiplier les possibilités frauduleuses. Les élargissements de 2004, 2007 et 2013 vont exacerber cette tendance.

Le secteur du transport routier qui est un des premiers secteurs à être communautarisé est encadré par cette Directive, mais l'activité mobile de la profession va engendrer des complications dans l'application du texte. La mise en place de la Directive d'exécution 2014/67/UE ne va rien apporter de plus au secteur. Il faudra attendre l'année 2018 pour obtenir une révision de la Directive de 1996 avec un nouveau texte européen encadrant le travail détaché : la Directive 2018/967/UE qui se base sur le principe « A travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail ». Le transport routier sera inclus dans un premier temps dans cette révision et suite à un compromis politique sera exclu pour reparaître dans une *lex specialis*.

Lex specialis qui se constituera en juillet 2020 dans un paquet routier appelé paquet mobilité qui, dans le cadre du détachement apporte de nouvelles améliorations et notamment dans les conditions de travail des conducteurs.

L'approche par les politiques de l'emploi

Pourrait-on considérer le détachement des conducteurs comme une politique de l'emploi européenne en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie dans le transport routier de marchandises ?

Dans la perspective de l'eupéanisation des échanges, le transport routier de marchandises connaît une ascension fulgurante. Dans un contexte de concurrence exacerbée entre les opérateurs européens, le secteur va subir de multiples transformations et par la même occasion, le conducteur va, lui-aussi, constater un changement dans ses conditions de travail et de vie sur son lieu de travail.

Des déséquilibres vont ainsi se distinguer et impacter de manière significative le secteur.

Un déséquilibre politique mettant en opposition deux blocs de Parlementaires européens dont les considérations sociales à l'égard des travailleurs sont totalement différentes. Nous avons, d'un côté, les partisans d'une politique égalitaire entre tous et toutes et face à ceux-ci, les adeptes de la concurrence.

Une pression sans précédent sur les entreprises va entraîner des déséquilibres socio-économiques et culturels contraignant celles-ci à réduire drastiquement les coûts soit en délocalisant vers des régions où la main d'œuvre est moins onéreuse, soit de rogner sur les avantages offerts aux chauffeurs. Les conditions de travail et de vie sur le lieu de travail vont ainsi se dégrader à un tel point que l'image du métier sera entachée. Ceci sans compter sur l'impact idéologique d'une société négative à l'égard d'un secteur qui séduira de moins en moins les jeunes à prendre le volant.

L'Union européenne (UE) qui souhaite promouvoir la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail va s'immiscer directement ou indirectement dans les politiques de l'emploi nationale. Le détachement des conducteurs, vu comme une politique d'emploi européenne va concerner davantage le transport national et le cabotage routier, donc

le marché du travail national d'un Etat membre. Nous identifions ici une intervention publique en vue d'améliorer le fonctionnement et réduire les déséquilibres.

Pourtant, dans les objectifs principaux de la Stratégie *Europe 2020*, l'UE entend bien laisser la responsabilité des politiques d'emploi et sociales aux Etats nationaux.

Ceci écrit, le détachement des conducteurs encadré par des paquets routiers successifs se constitue bien en tant que politique d'emploi intervenant directement ou indirectement sur les marchés du travail nationaux.

L'articulation

Au regard de tout ce qui vient d'être présenté, il est question ici de prendre conscience de l'influence directe ou indirecte, positive ou négative du droit du travail communautaire sur les politiques de l'emploi au sein des marchés du travail nationaux. Il sera également question de déterminer la responsabilité des Etats membres dans l'application du droit du travail national face aux exigences communautaires.

Dans cette analyse, le détachement des travailleurs qui est repris sous les principes de libre prestation de service¹ et de libre circulation² des travailleurs apparaît comme une politique d'emploi européenne axée prioritairement sur les mobilités des personnes et des services. Et cette mobilité est contrainte au droit du travail³ du pays d'accueil. Néanmoins, afin d'uniformiser un certain nombre de règles en la matière, le législateur européen va établir un droit du travail européen. Le détachement est encadré par les Directives européennes 96/71/CE, 2014/67/UE et 2018/957/UE. Le transport routier qui est le seul secteur⁴ où l'UE dispose de compétences plus étendues mais néanmoins partagées⁵ est repris, lui aussi, dans ces mêmes Directives sauf celle de 2018 ; mais, par la nature mobile de la profession⁶, c'est la Directive

¹ Art. 56 & 57, Chap.3, TFUE, J.O.U.E, C 326/70 du 26 octobre 2012

² Art. 45, *ibid.*

³ En ce qui concerne la sécurité sociale, c'est le pays d'envoi qui reste compétent.

⁴ Avec l'agriculture.

⁵ L'explication va suivre.

⁶ La Commission européenne reconnaît dans sa proposition du 08 mars 2016 et également dans le sixième considérant de la Directive 2020/2017/UE du paquet mobilité que la mise en œuvre de la Directive de 1996 soulevait des questions et des difficultés juridiques particulières dans le secteur du transport routier

2020/1057/UE, qui fut votée très récemment, dans le cadre du nouveau paquet mobilité qui va encadrer, très prochainement⁷, la profession.

Nous avons vu que la question du détachement dans le transport routier de marchandises se pose pour les pays de l'Ouest, d'abord après les élargissements aux pays du Sud en 1986⁸ et ensuite aux PECO à partir de 2004. En effet, la CJUE va provoquer, à la suite de sa décision dans l'affaire Rush Portugueza⁹ la mise en place de la Directive 96/71/CE. Cet arrêt illustre les techniques employées pour utiliser de la main d'œuvre à bas salaire dans les pays à haut salaire.

Nous avons, également, vu que la Directive de 1996 encadre bel et bien le transport routier et ceci est confirmé par le Considérant 17 du Règlement 1072/2009/UE et plus précisément dans les activités de cabotage. Et le cabotage impacte directement le marché du travail d'un Etat national.

[Le détachement dans les pratiques de cabotage](#)

Dans le deuxième paper, je montre que, durant de nombreuses années, suite à l'inefficacité de la Directive de 1996, le secteur a subi de très lourds dommages. Dans son art.3 §1, *Conditions de travail et emploi*, la Directive précise que les Etats membres doivent garantir aux travailleurs détachés des conditions de travail et d'emploi concernant certaines matières reprise dans le cadre d'un noyau dur de règles protectrices. Les conducteurs routiers qui effectuent des activités de cabotage, donc du transport national, doivent être en règle de détachement¹⁰ et donc bénéficier du noyau dur ; malheureusement ceci fait défaut. Outre certains clivages politiques, les principales raisons évoquées sont l'impossibilité de prendre en compte les législations salariales de chaque Etat membre traversé par les transports internationaux. Dès lors, nombreuses entreprises de transport d'Europe¹¹ ont choisi *d'ignorer* l'application du noyau dur.

⁷ La Directive 2020/1057/UE doit être transposée en droit national pour le 2 février 2022. En attendant, ce sont toujours les anciennes règles qui sont d'application.

⁸ En 1977, plus de la moitié des produits espagnols inonde les marchés européens déjà en surproduction. Plusieurs Etats membres dont la France et l'Italie sont réticents envers la communautarisation des politiques de transport.

⁹ Rappelons que la CJUE a considéré que la liberté de prestation de service entraîne le droit pour l'entreprise étrangère de se déplacer avec son personnel pour la durée des travaux dans le pays d'accueil.

¹⁰ Ceci est confirmé par le considérant 17 du Règlement 1072/2009/UE.

¹¹ Ceci concerne aussi bien les entreprises des PECO que les entreprises des pays de l'UE-15. En effet, celles-ci ont trouvé le moyen d'effectuer leurs transports nationaux à des coûts très bas en *exploitant* des conducteurs étrangers dans les activités de cabotage. Le phénomène boîte aux lettres s'illustre particulièrement dans ce cadre.

Autres difficultés : les activités de cabotage doivent s'effectuer sur une période de sept jours dès l'entrée dans le pays étranger¹² et les moyens techniques à bord du véhicule ne permettent en aucune manière de vérifier à quel moment le transport passe la frontière. Les conducteurs effectuant des activités de cabotage demeurent plusieurs semaines voire plusieurs mois sur les parkings des Etats membres et rentrent directement dans une concurrence sauvage avec les conducteurs effectuant des transports nationaux.

Durant de nombreuses années, Etats et syndicats nationaux ont donc assisté, impuissants, aux nombreuses pertes d'emploi¹³, à la dégradation significative des conditions sociales d'emploi allant même jusqu'à la traite d'Êtres humains traduisant un désintérêt structurel, dans certaines régions, des jeunes et chercheurs d'emploi pour la profession.

Des politiques de l'emploi nationales inefficaces ?

« Une politique de l'emploi humaine est une politique de l'emploi qui accorde une large priorité au renforcement de la qualité de vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs durant leur vie professionnelle »¹⁴. Or les politiques de l'emploi dans ces matières et les problèmes liés au manque de personnel roulant, mises en place par les Etats nationaux se sont révélées inopérantes pour restaurer l'équilibre entre les conducteurs nationaux et les conducteurs étrangers effectuant des activités de cabotage. En Belgique, qui est un des pays les plus cabottés¹⁵, la stratégie 2016-2020 établie par le Ministre de l'emploi, dans les matières liées au bien-être au travail n'accorde aucune attention à la problématique du bien-être des chauffeurs...¹⁶. En ce qui concerne les politiques salariales, les Etats membres rencontrent également des difficultés pour imposer le salaire minimum prévu dans le noyau dur de la Directive de 1996. En effet, il est difficile pour les services de contrôle nationaux de vérifier si le conducteur étranger perçoit le salaire minimum du pays dans lequel il cabotte.

¹² (Règl.), 1072/2009/UE, art. 8 & 9

¹³ Les postes de travail n'ont pas été détruits. Les chauffeurs nationaux ont simplement été remplacés par des chauffeurs *low cost*.

¹⁴ SPF, Emploi, travail et concertation sociale, « Stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2016-2020 », *Site Emploi-Belgique*, le 25 octobre 2016, [En ligne], Consulté le 03 août 2020 :

<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/strategie-nationale-belge-en-matiere-de-bien-etre-au-travail-2016-2020>

¹⁵ Avec l'Allemagne et la France.

¹⁶ *Ibid.*

Il apparaît en premier abord qu'en matière de transport routier, le droit du travail communautaire influence directement les politiques de l'emploi des Etats nationaux.

Mais dans ce cas, le principe de subsidiarité se heurte-t-il au droit communautaire ?

La question pourrait se poser, en effet, dans le langage courant, l'UE est souvent accusée de tous les maux et de tous les torts. Ceci écrit, les choses ne sont pas aussi simples !

Les compétences de l'Union européennes

L'UE dispose de compétences *exclusives*¹⁷ dans certains domaines et de compétences *partagées*¹⁸ dans d'autres domaines et que cela soit dans l'une ou l'autre, les politiques de l'emploi n'y figurent en aucune manière. La stratégie *Europe 2020* confirme que « les politiques de l'emploi restent de compétence nationale »¹⁹.

Le transport routier rentre dans le cadre des compétences partagées²⁰. Dans ce cas, « l'UE et les Etats membres peuvent légiférer et adopter des actes juridiquement contraignants dans ce domaine »²¹. « Les Etats membres exercent leur compétence dans la mesure où l'UE n'a pas exercé la sienne et les Etats membres exercent à nouveau leur compétence dans la mesure où l'UE a décidé de cesser d'exercer la sienne »²².

Pour résumer la situation, l'UE dispose de compétences partagées avec les Etats membres dans le domaine du transport routier et ceux-ci conservent leurs prérogatives en matière de politiques de l'emploi. Mais, à travers ses Règlements et Directives, le droit du travail communautaire intervient directement ou indirectement, selon les cas et notamment dans le cadre du détachement,²³ dans les politiques de l'emploi nationales. Cependant, en ce qui concerne un secteur aussi important que le transport routier national, en termes d'emploi, l'UE *confisque*, pourrait-on dire, le droit des Etats membres de décider par eux-mêmes des politiques d'emploi

¹⁷ Art.3 §1 & 2 TFUE.

¹⁸ Art. 4 §2 TFUE ;

¹⁹ Je vous renvoie au point 3.1.1 du deuxième paper.

²⁰ Art.4 §2, g), TFUE

²¹ Art.2, §2, TFUE.

²² *Ibid.*

²³ Nous avons vu dans le deuxième paper que le détachement dans les activités de cabotage se révèle bien être une politique de l'emploi européenne.

à établir en vue de réduire les déséquilibres qui peuvent apparaître sur un marché du travail. Il est important de se souvenir que :

« Le principe de subsidiarité entend protéger la capacité de décision et d'action des Etats membres et il légitime l'intervention de l'UE si les objectifs d'une action ne peuvent pas être réalisées par les Etats membres »²⁴. Et les objectifs des Etats nationaux en matière de politique de l'emploi ne sont pas atteints.

Mais les Etats membres sont-ils vraiment démunis ?

Les compétences des Etats membres

Le deuxième Considérant de la nouvelle Directive (UE) 2020/1057 précise que : « les règles nationales appliquées au transport routier doivent être proportionnées et justifiées compte tenu de la nécessité de garantir des conditions de travail et une protection sociale satisfaisante aux conducteurs et de faciliter l'exercice de la libre prestation de service de transport routier fondée sur une concurrence loyale entre les opérateurs nationaux et étrangers »²⁵.

Au regard de ce deuxième Considérant, il relève donc que les Etats nationaux doivent coordonner leurs politiques de l'emploi sur les exigences de l'UE.

N'oublions pas qu'en matière de transport routier, l'UE dispose de compétences partagées. Les Etats membres peuvent donc adopter des actes juridiques contraignants.

Par ailleurs, nous savons aussi que chaque Etat membre dispose de la possibilité, dans la transposition d'une Directive européenne, d'inclure des amendements, pour autant que le fondement de texte européen ne soit pas modifié. Dans le premier paper²⁶, il est souligné, non

²⁴ Portail de l'Union européenne, Fiches thématiques sur l'UE, *europarl.europa.eu*, [En ligne], consulté le 26 juin 2020 : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/7/le-principe-de-subsidiarite#:~:text=Dans%20les%20domaines%20qui%20ne,de%20mani%C3%A8re%20suffisante%20par%20les>

²⁵ (Dir.), UE/2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la Directive 96/71/CE et la Directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la Directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le Règlement (UE) n° 1024/2012, J.O.U.E, L 249 du 31 juillet 2020.

²⁶ Je vous renvoie au point 3.3 : La Directive 2014/67/UE.

seulement, la rapidité avec laquelle, la France transposa la Directive 2014/67/UE, mais aussi l'apport de règles beaucoup plus contraignantes dans le cadre d'une prestation de service. La France s'est donc dotée d'un arsenal juridique particulièrement efficace dans la lutte contre la fraude au détachement.

Lors de la transposition de la Directive UE/2020/1057, il appartient aujourd'hui aux Etats membres d'adopter des mesures plus contraignantes et notamment en matière de contrôle²⁷ ainsi que des sanctions qui soient à la hauteur de l'infraction commise, avec, le cas échéant, une immobilisation du véhicule.

Le paquet mobilité

Le paquet mobilité qui est constitué de trois Règlements²⁸ et une Directive relative au détachement de conducteurs²⁹ va, d'une part, établir de nouvelles règles et d'autre part, à appuyer et renforcer les règles déjà existantes. Ceci va, sans doute, contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail des conducteurs routiers détachés effectuant des activités de cabotage en alignant les conditions de travail et de vie sur celles des conducteurs nationaux.

Quelles conclusions pouvons-nous en tirer ?

Il est démontré dans ce mémoire une implication croissante de l'UE dans certaines compétences jusqu'ici considérées comme nationales des Etats membres. Le transport routier de marchandises constitue-t-il, dans ce cadre, le laboratoire d'une politique intrusive de l'UE ? Pas si sûr, mais quand même... !

²⁷ La Directive UE/2020/957 modifie l'art.5 de la Directive 2006/22/CE et impose désormais au moins six fois/an des contrôles concertés sur route et en entreprise.

²⁸ Le Règlement UE/2020/1054, modifiant le Règlement (CE) n°561/2006 en ce qui concerne les exigences minimales relatives aux durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire et à la durée minimale des pauses et des temps de repos journalier et hebdomadaire et le Règlement ((UE) n°165/2014 en ce qui concerne la localisation au moyen du tachygraphe. Le Règlement UE/2020/1055 modifiant les Règlements (CE) n°1071/2009, (CE), (CE) n° 1072/2009 et (UE) n°1024/2012 en vue de les adapter aux évolutions du secteur par transport par route. Et en fin, le Règlement UE/2020/1056 concernant les informations électroniques relatives au transport routier de marchandises.

²⁹ La Directive UE/2020/1057 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la Directive 96/71/CE et la Directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

Dans le transport routier³⁰, la Directive de 1996 et sa Directive d'exécution ont causé énormément de dégâts au sein de ce secteur et les politiques de l'emploi nationales se sont montrées inopérantes ou mêmes inexistantes afin de contrer les déséquilibres qui se présentaient sur un marché du travail. Si nous prenons la thématique du bien-être au travail et la qualité de vie au travail, l'exemple de la Belgique nous montre dans sa stratégie nationale 2016-2020, proposée par le Ministre de l'emploi, que les objectifs stratégiques et opérationnels sont en totale inadéquation avec le secteur qui nous préoccupe. Le principe de subsidiarité ne permet pas d'opérer totalement sur les problématiques de détachement. Il appartient donc aux Etats membres de bien réfléchir lors de la transposition du texte européen en base légale nationale car celle-ci va impacter le secteur pour les dix ou quinze prochaines années.

Toutefois pour un secteur qui a été entièrement communautarisé et libéralisé, je regrette que l'UE ne dispose pas d'une compétence exclusive dans le domaine.

En effet, en matière de transport routier, l'UE dispose de compétences élargies définies par les Traités, mais elle doit présenter des ambitions beaucoup plus importantes. L'adoption du paquet mobilité³¹ prouve qu'elle peut dépasser certains clivages et légiférer dans l'intérêt général. Il me vient l'exemple du nouveau dossier de la Commission européenne concernant la mise en place d'un salaire minimum européen³² ; une nouvelle politique de l'emploi européenne...

L'UE doit se munir de compétences exclusives dans le domaine du transport routier, pourquoi pas lors d'un prochain Traité, de manière à intervenir beaucoup plus précisément dans les politiques de l'emploi en matière de rémunération, d'hygiène et de santé au travail et en dehors du travail, de sécurité ; des matières jusqu'ici réservées aux Etats nationaux rendues inefficaces ou inopérantes.

C'est à cette seule condition que l'UE disposera des compétences nécessaires pour entreprendre un projet d'harmonisation sociale et salariale dans ce secteur.

³⁰ Attention, je me suis concentré dans ce travail sur le seul secteur du transport routier de marchandises, mais d'autres secteurs ont, eux aussi, été impactés par les Directives

³¹ Sans oublier la Directive (UE) 2018/957 basé sur le principe d'égalité de traitement.

³² DA SOIS, J, « Bientôt un salaire minimum à l'échelle européenne », *C-News*, le 02 juin 2020, [En ligne], consulté le 03 août 2020 : <https://www.cnews.fr/monde/2020-06-02/bientot-un-salaire-minimum-lechelle-europeenne-963293>

