

La course à la compétitivité menace-t-elle notre modèle social européen ?

Mémoire réalisé par
Julien Gilet

Promoteur
Paul Nihoul

Année académique 2014-2015
Master en droit

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat entraîne l'application des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens de l'UCL.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation des idées et énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées et quelle qu'en soit l'ampleur, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement à l'endroit exact de l'utilisation.

La reproduction littérale du passage d'une oeuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source consultée.*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une oeuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette oeuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Je remercie vivement mon promoteur, le Professeur Paul NIHOUL pour son accompagnement au cours de ces deux années et sa disponibilité tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Merci pour toute l'attention qu'il a portée à mon travail, pour ses précieux conseils et le temps qu'il m'a consacré.

Table des matières

Introduction	1
Partie I : Libre circulation des travailleurs dans l'Union	6
Chapitre 1 : Directive 96/71/CE : encadrement du travailleur détaché dans le cadre d'une prestation de services	6
Section I : Champ d'application de la directive 96/71/CE : « noyau dur » de règles protectrices minimales et application de la lex loci laboris	7
Section II : Transposition de la directive 96/71/CE en droit belge	12
Section III : Couverture sociale du travailleur détaché	16
Chapitre 2 : Directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE	19
Section I : Champ d'application de la directive 2014/67/UE	19
Section II : Respect des principes fondamentaux	19
§ 1. Respect du principe de proportionnalité en tant que principe transversal	20
§ 2. Imperméabilité entre les instruments de coordination [Directive 96/71/CE et Règlement n° 883/2004]	20
§ 3. Prévention des fraudes et des abus par une appréhension uniforme de la notion de détachement	21
§ 4. Meilleure accessibilité à l'information en matière de conditions d'emploi et de travail pour les travailleurs détachés	22
§ 5. Fourniture d'une assistance mutuelle et une coopération efficace	22
§ 6. Respect des dispositions applicables	23
§ 7. Mise en place d'inspections efficaces et appropriées sur le territoire du lieu de détachement des travailleurs	23
§ 8. Mécanismes de recours efficaces autorisant les travailleurs détachés à porter plainte ou à engager des poursuites	24
§ 9. Responsabilité conjointe et solidaire pour combattre la fraude sociale et exécuter les droits des travailleurs détachés dans la chaîne de sous-traitance	24
§ 10. Adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents	25
Chapitre 3 : Difficile conciliation entre libertés économiques et sauvegarde des droits sociaux fondamentaux	27
Section I : Droits économiques vs droits sociaux à la lumière des arrêts de la cour de justice : <i>Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg et Bundesdruckerei</i>	27
§ 1. L'arrêt Viking	27
§ 2. L'arrêt Laval	28
§ 3. L'arrêt Rüffert	29
§ 4. L'arrêt Luxembourg	29
§ 5. L'arrêt Bundesdruckerei	30
Partie II : Libre circulation des services dans l'Union	32
Chapitre 1 : Liberté d'établissement vs libre prestation transfrontalière de services	32
Section I : Droit primaire : articles 49 à 62 du T.F.U.E.	32
Section II : Droit dérivé : Directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur	34

Chapitre 2 : Primat du dogme concurrentiel	38
Section I : Concurrence normative dans le droit européen.....	38
Section II : Stratégies entrepreneuriales	39
§ 1. Choix de la localisation	39
§ 2. Sociétés « écrans » et sociétés « boîtes aux lettres »	40
§ 3. Pratiques anticoncurrentielles.....	41
A. Le cas des ententes.....	41
B. Le cas des abus de position dominante.....	42
§ 4. Faux indépendants.....	42
Chapitre 3 : Régulation des activités économiques par le droit européen.....	44
Section I : Encadrement des aides publiques	44
Section II : Contrôle des concentrations	46
Section III : Répression des pratiques anticoncurrentielles	47
Chapitre 4 : Recours aux mesures protectionnistes, un choix pertinent de politique économique ?	49
Partie III : Défi social européen	51
Chapitre 1 : La concurrence sociale au cœur de la construction européenne	51
Chapitre 2 : Enjeu pour l'Europe : stratégie « Europe 2020 ».....	55
Conclusion.....	60
Bibliographie.....	62
Législation	62
Législation européenne.....	62
Législation belge	65
Jurisprudence	67
Doctrines	69
Monographies.....	69
Ouvrages collectifs	69
Périodiques.....	70
Divers	73

Introduction

L'Union européenne s'est construite sur une intégration économique fondée sur « *une économie de marché ouverte où la concurrence est libre*¹ ». La politique de libre concurrence joue un rôle essentiel dans l'édification du marché intérieur, dont l'objectif est de stimuler la croissance et l'emploi par la suppression des entraves² à la libre circulation des biens et des facteurs de production que sont la main-d'œuvre et les outils. Partant, la construction européenne telle que définie par le Traité de Rome³ attache une priorité aux règles destinées « *à créer un climat concurrentiel censé générer la croissance économique, le progrès social et le rapprochement politique des États membres* ».

L'ouverture progressive des frontières s'est traduite par un développement significatif des échanges intra-européens et a généré des gains de productivité « *laissant, en grande partie, intacts les systèmes de protection sociale développés par les États membres de même que leurs méthodes de financement*⁴ ». Si la libre concurrence a assurément été un vecteur de progrès de la société européenne, elle s'est toutefois essentiellement exercée, jusque dans les années 90, entre des économies, des entreprises et des travailleurs évoluant dans des conditions salariales, sociales, fiscales et règlementaires similaires⁵.

L'élargissement de l'Union aux pays d'Europe centrale et orientale, perçus comme socialement moins développés, a suscité la crainte que certaines entreprises tirent profit de ces divergences afin de mettre en place des stratégies de *dumping social*.

Le *dumping social* est un concept souvent évoqué pour désigner un effet indésirable de la mondialisation, et plus particulièrement, du processus d'intégration économique européen⁶. Cette notion

¹ Traité de Maastricht, art. 2 du titre III, 7 février 1992, J.O., C 191, 29 juillet 1992 instituant l'Union européenne stipule que « *la communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché unique, de promouvoir un développement harmonieux et équilibré des activités économiques, une croissance durable [...]* ». art. 3. A.1. « *Aux fins énoncées à l'art. 2, l'action des États membres comporte l'instauration d'une économie de marché ouverte où la concurrence est libre* ». Bien qu'il s'agisse d'un processus d'intégration en constante évolution, le Traité officialise l'instauration du « marché unique » et la mise en place du « dialogue social ».

² M. FALLON, Droit matériel général de l'Union européenne, 2^e éd., Louvain-la-Neuve, Éditions Bruylant, 2002, p. 18 : Le terme entrave désigne « *toute mesure susceptible de prohiber, de gêner ou de rendre moins attrayante l'exécution de prestations dans l'État membre d'accueil* ».

³ Traité de Rome du 25 mars 1957 instituant la Communauté Économique Européenne, art. 117 : « Les États membres promeuvent l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès. Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché unique qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux que du rapprochement des législations des États ».

⁴ L'élévation régulière des revenus a favorisé une convergence du niveau de protection sociale en Europe qui a fait obstacle aux risques de dumping. Voy. à ce sujet, A. DEFOSSEZ, « Le dumping social dans l'Union européenne », Bruxelles, Éditions Larcier, octobre 2014, cité dans la préface de P. WAUTHELET.

⁵ Seule cette homogénéité était la garantie d'une harmonisation par le haut. Voy. à ce sujet A. MARCHAL, « De quelques faux dogmes en matière d'organisation européenne », *Revue Économique*, 1960, Vol. 11, n° 5, p. 696 : « *Une telle union entre nations à structures économiques sensiblement homogènes et à développement comparable doit conduire à l'harmonisation, par le haut, des charges sociales, des salaires et finalement des conditions de vie des populations intéressées* ».

⁶ « Les élargissements successifs vers le Sud et l'Est de l'Europe ont augmenté, de façon significative, le pouvoir d'achat des consommateurs des États membres les plus industrialisés en leur donnant accès à des biens moins chers. Ils ont eu pour effet pervers de placer leurs travailleurs dans des conditions de marché du travail plus défavorables car pour gagner des parts de marché, il faut produire moins cher que ses concurrents, en comprimant les coûts salariaux. Cette stratégie « *du moins-disant social* » est perçue, à court terme, comme le levier le plus efficace pour améliorer la rentabilité des entreprises et rester concurrentiels », M. HERBET, « Le moins-disant social, levier de compétitivité en Europe », *EurActiv*, 8 avril 2013, disponible sur <http://www.euractiv.fr/social/le-moins-disant-social-levier-de-competitivite-en-europe-18712.html> (24 mars 2015).

ne fait pas l'objet d'une définition stricte dans la doctrine⁷ et dans la jurisprudence de la Cour de justice. Mais, quand on traite de cette problématique, le débat se cristallise toujours autour de la question des différences de coûts salariaux entre les États membres. Les exemples de concurrence sociale sont désormais des faits avérés en particulier dans le secteur des transports⁸, de l'agroalimentaire, du gardiennage et du bâtiment.

« La crise financière de 2007 a mis à l'épreuve la cohésion de l'Union et il est devenu de plus en plus difficile de trouver des compromis satisfaisants dans une Europe à 28 États, aux histoires sociales et aux niveaux de développement très différents⁹ ».

Plutôt qu'un objectif en elle-même, l'Europe sociale a longtemps constitué une mesure d'accompagnement de l'intégration économique entre les États membres de l'Union, sans valeur juridique contraignante sur les stratégies nationales de réforme. Cette approche rend sa mise en œuvre incertaine¹⁰ car si la réglementation européenne impacte les règles nationales, la politique sociale reste une prérogative nationale¹¹.

Le mémoire se structure en trois parties. S'agissant de la mobilité des facteurs de production, l'article 26 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne définit le marché intérieur comme « un

⁷ A. DEFOSSEZ, « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la directive détachement ? », *R.D.S.*, 2014, liv. 1, p. 100 : L'auteur parle d'une véritable notion protéiforme qui recouvre des réalités diverses et variées. Il définit le dumping social comme étant « une forme de concurrence déloyale consistant en l'exploitation délibérée, par un opérateur économique, d'une divergence entre les différentes règles de droit social des États membres de l'Union afin d'en tirer un avantage économique. Cette divergence peut être la conséquence de la politique d'un État destinée à asseoir ou à renforcer sa position concurrentielle au sein du marché intérieur » ; J. ALBER et G. STANDING, « Social dumping, catch-up or convergence ? Europe in a comparative global context », *J.E.S.P.*, 2000, pp. 99-119 : « C'est parce qu'il est protéiforme que le dumping social est particulièrement complexe à définir. [...] Il met, de plus, en cause une multiplicité d'acteurs ». Tout aussi pertinente est la définition donnée par O. DE SCHUTTER et S. FRANCO, « La proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur : reconnaissance mutuelle, harmonisation et conflits de lois dans l'Europe élargie », *Cah. dr. eur.*, 2005, p. 621 : « La notion de dumping social consiste en une forme spécifique de concurrence déloyale [...] qui recourt abusivement au détachement de travailleurs [...] afin d'échapper aux conséquences de la loi nationale de l'État et de concurrencer ainsi les entreprises établies au sein de cet État tenues de s'y conformer ».

⁸ Le débat sur le dumping social agite constamment l'espace européen. Il est cependant devenu plus houleux ces dernières années en raison des difficultés économiques et des forts taux de chômage qu'ont connu de nombreux États membres. La compagnie irlandaise Ryanair défraye régulièrement la chronique parce qu'elle emploie son personnel belge sous statut irlandais, ce qui implique des coûts salariaux et une protection sociale plus faibles et donc, un gain de parts de marchés sur ses concurrents dans le ciel européen. X., « Le « dumping social » de Ryanair lourdement condamné par la France », *L'Express l'Expansion*, 2 octobre 2013, disponible sur http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/le-dumping-social-de-ryanair-lourdement-condamne-par-la-france_1350700.html (12 février 2015).

⁹ En théorie, les mesures prises ont pour objectif de stimuler la convergence des économies et de supprimer les entraves à la croissance. En réalité, la concurrence exacerbée que se livrent les États membres autour du coût du travail met en danger les systèmes de protection sociale. Voy. à ce sujet, E. DUBOUT, A. MAITROT DE LA MOTTE et A.-L. SIBONY, « Libre prestation de services et droit d'établissement : les stratégies des entreprises », in *L'Unité des libertés de circulation*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, p. 251 : « L'idée d'une harmonisation autour d'un modèle social européen unique envisageable en 1957 est devenue illusoire dans une Union à 28 ».

¹⁰ Les normes communes se doivent d'être acceptables par tous les ordres juridiques nationaux. En ce sens, l'article 117 du Traité C.E.E. n'impose aucune obligation aux États membres quant à l'adoption de normes sociales destinées à atteindre les objectifs qu'il énonce et ne permet pas plus à l'Union d'intervenir de sa propre initiative si lesdits objectifs ne sont pas atteints. L'article 118 du Traité C.E.E. n'assigne qu'un rôle de coordination à la Commission européenne, processus qui ne peut pas mener à l'adoption de mesures contraignantes pour les États membres [ratification limitée des conventions de l'Organisation Internationale du Travail et surtout un mécanisme de sanctions réduit en cas de violation].

¹¹ Dont l'autonomie est assurée par le principe de subsidiarité en droit de l'Union européenne instauré par l'art. 5, al. 2 du T.F.U.E. : « [...] Toute compétence non attribuée à l'Union dans les Traités appartient aux États membres ». Chaque État membre reste maître de son système de protection sociale, de sa conception, de son organisation et de son financement.

espace sans frontières intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des capitaux et des services est assurée ».

Bien que l'analyse de la jurisprudence de la Cour de justice relative à la libre circulation des marchandises soit nécessaire afin de comprendre les principes qui régissent le droit du marché intérieur, nous développerons uniquement, dans le cadre de ce mémoire, les libertés économiques qui sont au cœur de la problématique de la mondialisation et de l'ouverture des marchés : la libre circulation des travailleurs, à travers la figure du travailleur détaché et la libre circulation des services.

La première partie analyse la directive « *détachement des travailleurs*¹² » mise en place pour lutter contre la concurrence sociale déloyale et l'exploitation de la main-d'œuvre dite « low-cost ». Nous examinerons tour à tour les fondements du mécanisme de la directive et le concept de « noyau dur de règles impératives minimales ».

Nous exposerons, à travers la jurisprudence de la Cour de justice, les abus auxquels le phénomène du détachement peut donner lieu, dès lors qu'il utilise les écarts de systèmes de protection sociale ou de réglementation du travail au sein de l'Union dans le sens d'un recul des acquis sociaux.

La Cour de justice a interprété la directive de manière très restrictive, privant les États membres de prendre des mesures pour lutter contre la concurrence déloyale et d'imposer une protection et un traitement égal des travailleurs locaux et des migrants dans l'État d'accueil.

Au-delà du *dumping social*, il convient de s'attarder sur une autre réalité du détachement des travailleurs. « *Les conditions d'emploi peuvent s'apparenter, dans certains cas, à une forme d'esclavage moderne : salaires impayés, absence de protection sociale, dangerosité des postes occupés, hébergement de fortune*¹³ ». Le cas des travailleurs agricoles roumains en Calabre, recrutés via des agences d'intérim puis détachés, illustre cette dérive¹⁴.

« *Dans un contexte marqué par la flexibilisation du marché du travail, la politique salariale, voire la politique sociale au sens large, risque de servir de variable d'ajustement des politiques économiques et certaines garanties sociales pourraient être sacrifiées pour accroître, à court terme, la compétitivité*¹⁵ ».

¹² 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, *J.O.*, L 18, 21 janvier 1997, pp. 0001-0006. Selon la directive européenne, l'employeur doit respecter les règles de rémunération et de travail du pays d'accueil. Elle est consacrée dans l'article 56 du T.F.U.E. qui dispose que « *les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation. Elle implique la suppression de toute discrimination en raison de la nationalité, du lieu d'établissement et toute mesure qui dissuaderait l'exercice d'une telle activité* ».

¹³ E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *Rapport d'information de la Commission des Affaires Européennes n° 527 (2012-2013)*, 18 avril 2013, p. 24.

¹⁴ Voy. à ce sujet : H. BOLLE, « Ces salariés low cost venus d'Europe de l'Est (Bulgarie, Roumanie, Slovaquie...) », *Challenges*, 3 novembre 2013 (mis à jour le 4 novembre 2013), disponible sur <http://www.challenges.fr/economie/20131030.CHA6293/ces-salaries-low-cost-venus-d-europe-de-l-est-bulgarie-roumanie-slovaquie.html> (15 mars 2015).

¹⁵ Les élargissements successifs de l'Union européenne contribuent à accroître le différentiel de niveau de vie entre les États membres et nourrissent, de façon récurrente, l'euroscepticisme. Cependant, nous verrons que, les nouveaux adhérents de l'Union ne sont plus les seuls suspectés de recourir à cette concurrence. Des pays fondateurs tels l'Irlande ou l'Allemagne se caractérisent par un coût du travail peu élevé et une législation sociale souple afin d'attirer les investisseurs et gagner des parts de marché. La concurrence sociale intra-européenne n'est pas celle que l'on croit ou n'est plus ce qu'elle était. Voy. à ce sujet, DELEGATION DE L'ASSEMBLEE NATIONALE POUR L'UNION EUROPEENNE, « Rapport d'information sur le dumping social en Europe », Assemblée nationale française, 25 mai 2000, disponible sur <http://www.assemblee-nationale.fr/europe/rap-info/i2423.pdf> (24 mars 2015). L'Allemagne est la cible d'accusations qui touchent à la question du salaire minimal inexistant avant l'entrée en vigueur très récente, le 1^{er} janvier 2015, de la loi sur le salaire minimum [Mindestlohnsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)]. Voy. à ce sujet : R.

La deuxième partie aborde la directive « services¹⁶ » qui organise l'ouverture des services à la libre concurrence en déréglementant les marchés nationaux des États membres de l'Union européenne. L'objectif de cette directive est la suppression des obstacles liés à la liberté d'établissement et à la libre prestation des services par la simplification du cadre réglementaire.

Elle garantit l'élargissement du choix offert aux destinataires des services et l'amélioration de la qualité des services.

La libéralisation du marché européen des services fait l'objet de nombreux débats en raison des risques liés aux délocalisations et fragmentations des processus de production vers des pays où les charges sociales et salariales sont moindres.

Si auparavant ce paramètre s'est révélé secondaire dans les choix d'implantation des entreprises comme dans leur capacité à gagner des parts de marché, ce n'est plus le cas aujourd'hui. La conjoncture économique difficile est aussi propice aux réflexes protectionnistes des États membres. Une problématique où l'Union européenne apparaît à la fois comme le problème et la solution¹⁷.

La dernière partie traite du défi social européen. La disparité des systèmes de protection sociale des États membres constitue un frein à l'harmonisation sociale¹⁸. Elle pose la question du devenir du modèle social.

KNAEBEL, « Exploitation of migrants workers : the hidden face of germany's construction sites », Equal Times, 27 mars 2015, disponible sur <http://www.equaltimes.org/exploitation-of-migrant-workers?lang=fr#.VchOjGDnL0M> (5 avril 2015).

¹⁶ Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, J.O., L 376, 27 décembre 2006 appelle à une simplification et à une harmonisation des régulations au niveau national. La directive n'entend ni toucher à la souveraineté nationale ni uniformiser la loi d'établissement en Europe mais veut garantir que les prestataires de services originaires d'autres États membres puissent travailler partout dans l'Union sans rencontrer d'entraves par rapport à leurs concurrents locaux. Les dispositions de la directive se fondent, dans une large mesure, sur la jurisprudence de la Cour de justice.

¹⁷ Selon le dogme prévalant en Union européenne, « l'intégration devait se réaliser sans heurts dès lors que capital et travail pouvaient circuler librement entre les économies nationales ». Aujourd'hui, sur fond de ralentissement de l'économie mondiale, l'argument de la concurrence ressurgit dans les débats avec pour toile de fond, « le système social comme variable d'ajustement à la mondialisation ». Certains auteurs estiment que le dogme de la compétitivité porté par l'Union européenne nourrit le dumping social. Voy. à ce sujet, K. MASLAIKATE, « Concurrence sociale dans l'UE : Mythes ou réalités », *Études et rapport*, Juin 2013, p. 13 : « Les différences nationales profondément ancrées en matière sociale pourraient être remises en cause avec la disparition de la protection que constituent les frontières nationales. [...] Initialement censée interdire les réglementations protectionnistes des États membres, la liberté de circulation dans le marché intérieur a vu sa capacité dérégulatrice constamment étendue par la jurisprudence à toute forme d'interventions étatiques jusqu'à menacer l'autonomie des systèmes politiques nationaux ».

¹⁸ La liberté de circulation est souvent confrontée aux modèles juridiques nationaux, pas toujours compatibles avec le droit européen. Cette situation tient pour partie à l'histoire mais elle est aussi le résultat d'un choix délibéré. Voy. à ce sujet, S. HARNAY et J.-S. BERGE, « Les analyses économiques de la concurrence juridique : un outil pour la modélisation du droit européen », *RIDE*, 2011/2, p. 180 : « En dépit des efforts déployés par les institutions européennes et les États membres, l'Europe demeure très largement synonyme de diversité. [...] une Europe de modèles juridiques distincts, pas toujours susceptibles d'être mis en convergence par les mécanismes institutionnels des Traités ».

Au-delà du risque d'une course aux plus bas coûts et, partant au « *moins-disant social* » qui toucherait les pays industrialisés comme les pays émergents, elle remet en cause les bénéfices des progrès sociaux acquis au cours des dernières décennies¹⁹.

Nous concluons l'étude développée en tentant de répondre à la question : « la course à la compétitivité menace-t-elle notre modèle social européen ? »

¹⁹ Néanmoins, force est de constater que si les États membres se caractérisent par des législations nationales largement disparates, les divergences s'estompent. Globalement les études menées sur les premiers élargissements semblent confirmer que, sur le long terme, un certain rattrapage est à l'œuvre, même si de profondes différences de développement demeurent. Voy. à ce sujet, M. LEFEVRE, T. COELLI et P. PESTIAU, « On the Convergence of Social Protection Performance in the European Union », *CESifo Economic Studies*, 2010, pp. 300-322 : « *Pour les nouveaux États membres, plus qu'un rattrapage, c'est une forme de convergence entre États membres qui serait à l'œuvre avec des effets variables sur les conditions de travail selon les pays* »; E. PENA-CASAS et P. POCHET, « Convergence and divergences of working conditions in Europe : 1990-2005 », *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2009, pp. 41-48. S'agissant de normes relatives au travail, en particulier les exigences élémentaires de santé et de sécurité et la lutte contre la discrimination, l'Union joue un rôle progressiste dans l'édiction des directives : Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.*, n° 183, 29 juin 1989. Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.*, L 180, 19 juillet 2000, p. 22. Voy. à ce sujet, R. BLANPAIN, « the European social model : myth or reality ? », *European Labour Law Journal*, Volume 2 (2011), No. 2, p. 148.

Partie I : Libre circulation des travailleurs dans l'Union

La libre circulation des travailleurs est l'un des fondements de l'Union européenne²⁰. L'extension du champ de la libre circulation aux opérateurs ainsi qu'aux citoyens non-actifs est une spécificité de l'intégration européenne : « *l'espace à unifier n'est pas seulement économique mais également social*²¹ ».

La libre circulation des personnes est consacrée dans le droit primaire européen respectivement aux articles 21 [citoyen], 45 [travailleur²²] et 49 [établissement] du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne [T.F.U.E.]. La mobilité des travailleurs dans l'Union est même encouragée par le Traité. L'article 47 du T.F.U.E. prévoit que « *les États membres favorisent, dans le cadre de programmes communs, l'échange de jeunes travailleurs*²³ ». Des restrictions à la libre circulation des travailleurs peuvent, cependant, être appliquées temporairement lors de l'adhésion d'un nouvel État à l'Union européenne²⁴.

Chapitre 1 : Directive 96/71/CE : encadrement du travailleur détaché dans le cadre d'une prestation de services

Le détachement des travailleurs est une pratique liée à la libre prestation de services²⁵, en ce qu'elle est susceptible d'accompagner l'exercice de celle-ci par une entreprise qui a besoin de main-d'oeuvre pour prester des services sur le territoire d'un autre État membre²⁶.

Cette assimilation entre « détachement des travailleurs » et « libre prestation de services » pose la question de la détermination du droit du travail applicable au travailleur détaché entre l'État d'origine et l'État d'accueil²⁷.

²⁰ L'accord de Schengen signé le 14 juin 1985 et intégré au cadre juridique de l'Union européenne par le Traité d'Amsterdam en 1997, [art. 67, al. 2 du T.F.U.E.], J.O., C 340, 10 novembre 1997, instaure un régime de libre circulation pour les ressortissants des États signataires et supprime progressivement les contrôles aux frontières communes. La libre circulation est réellement effective entre 22 États membres de l'Union [le Royaume-Uni et l'Irlande ne souhaitant pas y participer, la Roumanie, la Bulgarie, la Croatie et Chypre sont en négociation] et quatre États associés : la Norvège, l'Islande, la Suisse et le Liechtenstein.

²¹ Voy. à ce sujet : X. « Free Movement – EU Nationals », *European Commission*, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=fr> (10 mai 2015).

²² L'article 45 du T.F.U.E. s'applique aux travailleurs migrants, c'est-à-dire aux ressortissants d'un État membre qui quittent leur pays d'origine pour aller travailler dans un autre État membre.

²³ Le droit dérivé de l'Union européenne a précisé les contours de la notion de travailleur européen à travers le Règlement (U.E.) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, J.O., L 141, 27 mai 2011.

²⁴ Ce fut le cas jusqu'en 2011 pour les ressortissants entrés dans l'UE en 2004 [exceptés Chypre et Malte], cela a été le cas jusqu'au 31 décembre 2013 pour les ressortissants bulgares et roumains adhérents à l'UE en 2007 et enfin jusqu'au 30 juin 2015 pour la Croatie entrée le 1^{er} juillet 2013. Ces périodes transitoires (max. 7 ans) restreignent le libre accès au marché du travail et imposent l'obtention d'une autorisation de travail.

²⁵ La liberté de fournir des services transfrontaliers est abordée dans le cadre de la deuxième partie du mémoire.

²⁶ A. DONNETTE, « À propos d'une rencontre mouvementée entre droit social et droit du marché. Les arrêts Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg », *Rev. Aff. Eur.*, 2007-2008/2, p. 351 : « *Dans le cas d'un détachement, c'est en raison de l'exercice par l'employeur de sa liberté de prestation de services que le travailleur sera amené à travailler dans un autre État membre et non par l'exercice de sa propre liberté de circulation. Le détachement exclut la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur détaché et l'entreprise destinataire* ».

²⁷ R.-N. IONESCU, « Chapitre II - L'abus de droit et la libre prestation des services » in *L'abus de droit en droit de l'Union européenne*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2012, pp. 54-55 : « *Si un salarié détaché peut exercer sa prestation de travail sur le*

La problématique du détachement est à la croisée de deux principes conflictualistes : le principe de territorialité du droit social [qui voudrait que l'on applique la législation sociale du pays où le travailleur effectue ses prestations] et la libre circulation des services [consacrée aux articles 49 et 56 du T.F.U.E. qui prohibe toute restriction à la liberté d'établissement et à la libre prestation de services]. Ces deux principes, bien qu'essentiels au fonctionnement du marché intérieur, coexistent difficilement. Appliquer systématiquement le premier principe aurait pour conséquence de constituer une entrave à la liberté d'établissement alors qu'appliquer le second principe pourrait faire naître une concurrence déloyale entre les États membres en raison de divergences dans le contenu de leurs législations sociales respectives²⁸.

Les élargissements successifs de l'Union ont *de facto* nourri les inquiétudes quant au fonctionnement futur du modèle social européen. « Pour répondre à l'absence de prévisibilité des obligations s'imposant aux prestataires de services dans le cadre de leurs activités transfrontalières²⁹ », le législateur a été contraint de légiférer en la matière et a adopté la directive 96/71/CE³⁰, plus connue sous le nom de directive « *détachement des travailleurs* ».

SECTION I : CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE : « NOYAU DUR » DE REGLES PROTECTRICES MINIMALES ET APPLICATION DE LA LEX LOCI LABORIS

Le texte de la directive vise à coordonner les législations des États membres pour prévoir un « noyau dur » de normes sociales minimales que devront respecter dans l'État d'accueil les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire d'un autre État membre.

Partant, elle instaure le principe de la *lex loci laboris*³¹ qui impose l'application d'un socle de conditions de travail et d'emploi minimales du pays d'exécution de la prestation. Ces dispositions ne peuvent toutefois empêcher l'application de dispositions plus favorables entérinées dans le pays d'envoi sous peine de constituer une restriction injustifiée à la libre prestation de services³². « *L'obligation de stand still interdit aux États membres de tirer profit de la mise en œuvre de la directive pour opérer une régression du niveau de protection offert précédemment dans leur ordre juridique*³³ ».

territoire d'un autre État, tout en restant lié à son employeur d'origine, la question qui se pose est celle du droit applicable : les règles du pays d'accueil ou celles du pays d'origine ? ».

²⁸ M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *J.T.T.*, 2014/12, n° 1186, p. 177.

²⁹ A. DEFOSSEZ, « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la directive détachement ? », *op. cit.*, p. 103.

³⁰ 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, *J.O.*, L 018, 21 janvier 1997, pp. 0001 - 0006.

³¹ Le principe de base est simple : si un État prévoit des conditions de travail minimales, elles doivent s'appliquer également aux travailleurs détachés dans cet État. Partant, la directive garantit un salaire minimum au travailleur détaché lui permettant de s'adapter aux conditions de vie du pays dans lequel il est détaché.

³² C.J.C.E., 24 janvier 2002, arrêt *Portugaia Construções*, aff. C-164/99, *Rec. I-787*.

³³ E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 5.

Par travailleur détaché, la directive entend « *tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement*³⁴ ». Nous remarquons qu'aucune précision n'est donnée quant à la durée de cette « période limitée », alors même que les règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale, traités en section 3 de cette étude, précisent que cette période ne peut excéder 24 mois³⁵. Pendant la période de détachement, la relation de travail entre employeur et travailleur doit être maintenue. Le travailleur détaché est donc à distinguer du travailleur migrant qui s'installe dans un autre pays pour y exercer une activité pérenne.

La directive précise les contours de la notion du travailleur détaché et envisage trois types de détachements : le détachement dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de services sur le territoire d'un autre État membre, le détachement intra-groupe dans lequel le salarié est détaché dans une entreprise appartenant au même groupe mais située sur le territoire d'un autre État membre [transfert interne], et le détachement opéré par une société d'intérim dans une entreprise établie sur le territoire d'un autre État membre³⁶.

L'activité de détachement doit revêtir un caractère temporaire pour l'application de la directive et ne pas engendrer une incorporation au marché du travail de l'État d'accueil, auquel cas, le travailleur détaché sera soumis au régime applicable aux travailleurs locaux³⁷.

Pour comprendre l'enjeu du détachement de travailleurs et la législation qui leur est applicable, il est nécessaire de resituer le contexte. L'adoption de la directive s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle de la Cour et des États membres à appliquer systématiquement, le droit national du pays destinataire de la prestation, aux travailleurs détachés même temporairement sur leur territoire, en ce compris les normes salariales³⁸. Partant, elle s'oppose aux rattachements prévus à la « Convention de Rome³⁹ » qui oriente la relation de travail vers la loi du lieu de travail habituel ou encore vers celle du lieu de l'établissement d'embauche.

³⁴ Directive 96/71/CE, art. 2, § 1.

³⁵ Règlement (C.E.) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit « Rome I », J.O., L 177, 4 juillet 2008. Seul, le 36^{ème} considérant précise un peu les choses en avançant que « *l'accomplissement du travail dans un autre pays devrait être considéré comme temporaire lorsque le travailleur est censé reprendre son travail dans le pays d'origine après l'accomplissement de ses tâches à l'étranger* ». Mais il n'est fait mention expresse d'aucune durée limite. C.J.C.E., 11 décembre 2003, arrêt *Bruno Schnitzer*, aff. C-215/01, *Rec. I-14847*, pt. 30 : « *la fixation d'un simple critère temporel paraît mal adaptée. Des détachements de longue durée peuvent être légitimes et ne pas remettre en cause le caractère temporaire de la prestation de services* ».

³⁶ Directive 96/71/CE, art. 1, al. 3 a) à c). Dans ces trois hypothèses, il convient d'observer au préalable, l'existence d'une relation de travail entre l'entreprise d'envoi pratiquant le détachement/agence d'intérim et le travailleur pendant toute la durée du détachement.

³⁷ Voy. à ce sujet, J.-Ph. LHERNOULD, « Le plombier polonais est-il mort ? La loi du 2 août 2005 et le détachement transnational de travailleurs », *Droit social*, 2005, pp. 1195 et s.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Convention 80/934/CEE, dite « de Rome » du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, J.O., L 266, 9 octobre 1980, remplacée par le Règlement (C.E.) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit « Rome I », J.O., L 177, 4 juillet 2008, art. 8, §2 : « *Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays* ». Ce règlement s'applique aux contrats conclus après le 17 décembre 2009, ceux conclus antérieurement restent soumis à la Convention. La Convention laisse le choix aux parties intéressées à condition que cette liberté ne s'exerce pas aux dépens de la

Dans les affaires « *Seco et Desquenne & Giral*⁴⁰ » et « *Rush Portuguesa*⁴¹ », la Cour affirme que : « le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent leur législation sociale à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire et ce, quelque soit le pays où le travailleur est établi. Le droit communautaire n'interdit pas davantage aux États d'imposer le respect de ces règles par les moyens appropriés ».

Cette offre faite par la Cour de pouvoir substituer aux critères de la « Convention de Rome » son dispositif social national censé protéger les travailleurs détachés, a ravivé les craintes des États voulant équilibrer ces deux notions (in)conciliables que sont la libre prestation de services et la garantie du respect des droits sociaux des travailleurs détachés⁴².

Partant la directive « détachement » a été conçue en tant que réponse aux craintes d'une concurrence déloyale en provenance d'États membres moins protecteurs des droits des travailleurs dans le cadre de la prestation de services⁴³. À la lecture des considérants⁴⁴, la directive poursuit un triple objectif, celui de concilier la libre prestation de services tout en assurant une concurrence loyale entre les États membres et la protection des travailleurs.

protection du travailleur. À défaut, l'article 6 s'applique et prévoit que « 1. Nonobstant les dispositions de l'art. 3, [...], le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article. 2. Nonobstant les dispositions de l'art. 4 et à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi : a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, soit encore par la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens plus étroits [...] ».

⁴⁰ C.J.C.E., 3 février 1982, arrêt *Seco et Desquenne & Giral*, aff. jointes 62 et 63/81, *Rec. I-8453*.

⁴¹ C.J.C.E., 27 mars 1990, arrêt *Rush Portuguesa Limitada c/ Office National d'Immigration*, aff. C-113/89, *Rec. I-01417*. Cet arrêt est le déclencheur de l'adoption de la directive 96/71/CE. La Cour accorde aux États de faire respecter la réglementation de travail de l'État d'accueil, en particulier les minimas salariaux ou conventionnels aux prestataires de services implantés sur le territoire d'autres États membres et pratiquant le détachement. Au terme de l'arrêt, l'employeur invoquait, sur base du principe de la libre prestation de services, la possibilité de faire venir librement son personnel en France. La Cour a déclaré que « la société portugaise avait le droit – sur base de la libre prestation de services, d'exécuter le contrat en utilisant ses propres travailleurs. Elle a néanmoins déclaré que la France avait le droit d'obliger la société à respecter la législation sociale et la législation du travail françaises pendant la durée du contrat ».

⁴² Lors de l'élaboration de la directive « détachement », les intérêts des États membres divergeaient. L'Espagne et le Portugal s'opposaient à toute réglementation européenne les privant de leur droit à tirer parti de leurs avantages comparatifs pour obtenir des marchés dans l'Union. D'autres États, comme la France ou l'Allemagne, au contraire, souhaitaient un alignement des conditions dans lesquelles se trouvaient les travailleurs détachés sur celles de leurs nationaux pour réduire l'écart concurrentiel créé par le jeu de l'application de la loi du pays d'origine. Voy. à ce sujet M.-A. MOREAU, « Le détachement des travailleurs effectuant une prestation de services dans l'Union européenne », *JDI*, 1996, p. 889 : « Les « nouveaux » États défendaient une vision extensive des libertés, tandis que les « anciens » défendaient une position de non-empiètement des libertés sur les droits des travailleurs. Ainsi le Royaume-Uni est traditionnellement plus attaché à la stricte application des règles du libre-échange ».

⁴³ Sa mise en place répondait au déficit posé par l'intégration de trois nouveaux adhérents : l'Espagne, le Portugal et la Grèce, où le coût du travail était peu élevé et la question d'un risque de *dumping social* se posait par l'afflux massif de travailleurs en provenance de ces pays. Voy. à ce sujet M. MORSA, « La déclaration préalable de détachement de travailleurs sous la loupe de la Cour de justice de l'Union européenne : une procédure d'autorisation administrative entravant la libre prestation de service », *J.T.T.*, 2010/29, n° 1083, pp. 449-450. On le voit, la directive présente une finalité sociale claire : « garantir au travailleur, qui exécute son travail, pendant une période limitée, sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement, le respect par son employeur des règles protectrices de l'État membre dans lequel il est détaché ».

⁴⁴ Il s'agit d'une part, de faciliter l'exercice de la libre prestation de services dans l'Union en offrant un cadre juridique commun et d'autre part, de lutter contre l'exploitation des travailleurs détachés. Voy. à ce sujet, Directive 96/71/CE, considérants n° 5 et 13 : « considérant qu'une telle promotion de la prestation de services nécessite une concurrence loyale, et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs [...] considérant que les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimales [...] ».

Le but étant de trouver un juste équilibre et d'éviter l'utilisation abusive, par les prestataires de services transnationaux, des différences de coûts du travail qu'induisent les disparités de réglementations entre les États membres. Ce phénomène est d'autant plus prégnant depuis les élargissements de 2004 et de 2007⁴⁵.

Pour atteindre les objectifs fixés et assurer la réalisation du marché intérieur, la technique du « noyau dur » est apparue comme la réponse appropriée. L'article 3 paragraphe 1 de la directive stipule que : « *les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises qui pratiquent le détachement, garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8* ».

Les matières visées⁴⁶ concernent les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, les taux de salaire minimal [défini par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché], y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des agences d'intérim, la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

En dehors du « noyau dur » qui s'imposent aux États au titre de la directive, les dispositions du Traité sur la libre circulation des services reconnaissent à ces États la faculté d'imposer d'autres normes sociales dont les contours ont été délimités par la jurisprudence. Dans l'arrêt *Webb*⁴⁷, la Cour reconnaît qu'un État membre peut légitimement limiter la libre prestation de services en appliquant certaines règles nationales. Cependant, ces restrictions doivent se limiter à ce qui est strictement nécessaire pour l'objectif poursuivi. Dans l'arrêt *Mazzoleni et ISA*⁴⁸, la Cour précise les contours de la méthode de comparaison utilisée pour vérifier l'équivalence des législations. « *L'évaluation du salaire minimal doit tenir compte du montant de la rémunération, de la durée du travail ainsi que de la fiscalité qui s'y rapporte* ».

⁴⁵ De nombreux employeurs pratiquant le détachement profitent des failles de la législation européenne en la matière et mettent des travailleurs nationaux établis dans l'État membre en concurrence avec des salariés détachés souvent moins coûteux. Voy. à ce sujet : P. LORENT, « L'ouvrier polonais, bouc émissaire d'une Europe mal bâtie », *Le Soir*, 1 mars 2015, disponible sur <http://www.lesoir.be/808615/article/debats/editos/2015-03-01/l-ouvrier-polonais-bouc-emissaire-d-une-europe-mal-batie> (5 mai 2015). Dans ces conditions, il ne s'agit pas de pallier les besoins de main-d'œuvre d'un État membre en faisant temporairement appel à de la main-d'œuvre d'un autre État, ou encore d'offrir un service pour exécuter une tâche pointue dans un État membre où aucune spécialisation de ce genre n'est disponible. Sans encadrement, la libre circulation des travailleurs est vecteur de *dumping social* qui risque de mener à une régression des conditions de travail et de la protection sociale des travailleurs européens.

⁴⁶ Cette liste est volontairement limitative.

⁴⁷ C.J.C.E., 17 décembre 1981, arrêt *Webb*, aff. 279/80, Rec. 1981-3305. Par cet arrêt, il est démontré « que la libre prestation de services – principe fondamental du droit de l'Union – ne pouvait être limitée que par des raisons impérieuses d'intérêt général remplissant les critères de nécessité, de comparabilité et de proportionnalité et dans la mesure où cet intérêt n'est pas sauvegardé par les règles auxquelles le prestataire est soumis dans l'État membre où il est établi. Les normes sociales peuvent faire partie de ces exigences et les États membres peuvent donc limiter la libre prestation de services en appliquant leur législation nationale ».

⁴⁸ C.J.C.E., 15 mars 2001, arrêt *Mazzoleni et ISA*, aff. C-165/98, Rec. I-02189. S'il est possible à un État d'imposer sa législation sur le salaire minimum au nom de la protection des travailleurs, encore faut-il que cette application soit nécessaire et proportionnée. La Cour estime également « qu'une entreprise oeuvrant en territoire étranger doit contribuer aux régimes qui pourraient ne pas exister sur son territoire, telle que la Caisse des congés intempéries ».

Dans l'arrêt *Commission c/ Allemagne*⁴⁹, la Cour statue « qu'en ne reconnaissant pas comme éléments faisant partie du salaire minimal les majorations et les suppléments versés par des employeurs établis dans d'autres États membres à leurs salariés du secteur de la construction détachés sur son territoire, l'Allemagne a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 3 de la directive 96/71/CE ».

Les normes constituant ce « noyau dur » sont de nature législative, réglementaire ou issues de règles conventionnelles d'application générale. Les entreprises appartenant au secteur concerné doivent également respecter les conventions collectives et sentences arbitrales y afférentes⁵⁰. La directive impose l'application de règles minimales, à condition que ces règles existent, et dès lors qu'elles sont plus favorables que le « noyau dur » impératif, elles doivent être soumises au test de justification et de proportionnalité⁵¹. Le texte ne précise pas la nature des entreprises pouvant détacher. La directive n'impose pas expressément aux entreprises d'exercer une activité substantielle au sein du pays d'envoi⁵².

À côté de ce socle obligatoire de protection minimale, la directive 96/71/CE a également pour axe majeur la coopération en matière d'information. Elle prévoit qu' « *aux fins de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, désignent un ou plusieurs bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances nationales compétentes* »⁵³.

⁴⁹ C.J.C.E., 14 avril 2005, *Commission des Communautés européennes c/ Allemagne*, aff. C-341/02, Rec. I-2733: « La Cour tend à privilégier la dimension économique, objectif primaire de l'Union européenne. La condamnation de l'Allemagne illustre la difficile conciliation entre la libre prestation de services et le droit social national. À plus grande échelle, elles reflètent la réticence des États à tirer profit de toutes les conséquences de l'intégration européenne ». Voy. à ce sujet, N. GROS – VERHEYDE, « Détachement des travailleurs. Une jurisprudence toute en sinuosité », *Bruxelles 2*, 27 mai 2007, disponible sur <http://www.bruxelles2.eu/2007/05/27/detachementdestravailleursetunejurisprudencetouteensinuosite/> (10 avril 2015).

⁵⁰ E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 9 ; M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, p. 177 : « *Les entreprises de pays non-membres de l'Union européenne qui détachent leurs travailleurs sur le territoire d'un État membre, sont soumises à ce noyau dur* ».

⁵¹ Il faut que l'application de la réglementation sociale litigieuse de l'État d'accueil s'avère à la fois nécessaire par rapport à l'objectif recherché [la protection sociale des travailleurs] et proportionnée à celui-ci. Voy. à ce sujet, A. DONNETTE, « À propos d'une rencontre mouvementée entre droit social et droit du marché. Les arrêts Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg », *op. cit.*, p. 348 : « *Une entrave peut être justifiée par une raison impérieuse d'intérêt général devant répondre à un contrôle de nécessité, de compatibilité et de proportionnalité. Ces dispositions doivent être appréciées au regard des objectifs poursuivis par les autorités de l'État membre concerné et du niveau de protection qu'elles entendent assurer* ».

⁵² E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 9.

⁵³ Directive 96/71/CE, art. 4. Ces offices sont notamment chargés d'échanger des informations sur la situation des travailleurs détachés dans les pays d'accueil et celles des entreprises des pays d'envoi. Ils doivent permettre de répondre aux demandes de renseignements en cas d'abus constatés ou d'activités transfrontalières illégales.

La directive aborde la question des contrôles de façon très limitée bien que cet aspect soit essentiel pour lutter contre le *dumping social*. L'énoncé se borne à la mise en place d'une coopération administrative entre États membres afin de répondre aux demandes d'informations en ce qui concerne les abus manifestes ou les cas d'activités transnationales présumées illégales. La Commission et les administrations publiques collaborent étroitement en vue d'examiner les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de l'article 3 paragraphe 10 du texte réglementaire. Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles et communiquées aux autres États membres⁵⁴.

L'accès à une information de qualité sur les règles protectrices applicables dans l'État d'accueil est indispensable car cela peut, pour l'entreprise pratiquant le détachement, être constitutif d'un obstacle à l'exercice de sa libre prestation de services⁵⁵. Les États membres sont responsables de la mise en œuvre des règles en matière de conditions de travail et d'emploi devant s'appliquer aux travailleurs détachés. L'article 5 de la directive 96/71/CE énonce que : « *les États membres prennent des mesures adéquates en cas de non-respect de la présente directive* ». Il n'instaure toutefois aucune véritable obligation de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives⁵⁶.

Enfin, la directive prévoit la possibilité pour le travailleur détaché d'introduire un recours en justice sur le territoire de l'État destinataire de la prestation de services⁵⁷.

SECTION II : TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE EN DROIT BELGE

La loi du 5 mars 2002⁵⁸ transpose en droit belge la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Elle est complétée par l'Arrêté Royal du 29 mars 2002⁵⁹ fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées par la loi du 5 mars 2002.

⁵⁴ Directive 96/71/CE, art. 4, al. 3.

⁵⁵ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *J.D.E.*, 2014/9, n° 213, p. 364.

⁵⁶ M. SCHMITT, « Droit du travail de l'Union européenne », coll. Europe(s), Éditions Larcier, 2011, p. 175.

⁵⁷ Directive 96/71/CE, art. 6 : « *Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi de l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État* ».

⁵⁸ Loi du 5 mars 2002 transposant 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 services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 5 §. 1, *M.B.*, 13 mars 2002, p. 10638. Le premier volet de la loi détermine les réglementations applicables en cas de détachement de travailleurs en Belgique. Le second volet organise un système de régime simplifié de tenue des documents sociaux. La loi est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2002.

⁵⁹ A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant 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 services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *M.B.*, 17 avril 2002, p. 12514.

Les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique peuvent *de facto* opter pour un régime de dispense de la tenue des documents sociaux et du règlement de travail pendant une période de six mois. Pour bénéficier d'un tel régime, ils doivent préalablement envoyer une déclaration de détachement à la Direction générale du Contrôle des lois sociales et tenir pendant six mois à la disposition des services d'inspection une copie des documents étrangers équivalents aux documents belges pour ce qui concerne l'aspect rémunération⁶⁰. Au-delà des six mois, les employeurs qui détachent des travailleurs doivent être considérés comme des employeurs établis en Belgique et doivent, par conséquent, se conformer à la loi belge.

Contrairement à la directive [article 1^{er}, § 1], la loi ne prévoit pas que l'employeur doit être établi dans un État membre⁶¹. L'article 5 § 1 stipule que : « *l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement*⁶² ».

Au vu de la transposition qui en est faite, force est de remarquer que le législateur national a préféré usé du critère « être pénalement sanctionné » et imposé, aux parties à la convention, de prévoir en fonction du secteur d'activités concerné, les normes législatives, réglementaires ou les conventions collectives de travail, rendues obligatoires par arrêté royal, qui sont passibles de sanctions pénales.

En d'autres termes, la plupart des dispositions sanctionnées pénalement du droit du travail vont trouver à s'appliquer immédiatement aux travailleurs détachés. Sur ce point, il est à souligner que les amendes relatives aux infractions suite au non-respect des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi sont à peine dissuasives, leur montant étant trop faible par rapport aux revenus importants que la fraude peut générer⁶³.

L'employeur qui détache est tenu de respecter les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables qui découlent de la loi nationale du pays d'origine⁶⁴.

⁶⁰ E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 11.

⁶¹ La loi [article 2 § 3^e] a donc un champ d'application plus large que celui de la directive et s'applique, par conséquent, à tous les employeurs détachant des travailleurs en Belgique, que ces employeurs soient ou non établis dans l'Union européenne. Voy. à ce sujet P. VAN HAVERBEKE, « Le détachement de travailleurs d'un pays de l'EEE vers la Belgique : questions pratiques », *Orientations*, n° 3, mars 2007, p. 8.

⁶² Sont notamment concernés les lois sur le travail, les jours fériés, les vacances annuelles, le travail temporaire, le travail intérimaire, le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les règlements de travail, la tenue des documents sociaux, la protection de la rémunération des travailleurs.

⁶³ M. SABOURET, « État de la question : Tout d'horizon des dispositions belges et européennes sur le détachement de travailleurs : des nouveautés satisfaisantes mais pas suffisantes pour lutter contre le dumping social », Mars 2014, p. 5, disponible sur : <http://www.iev.be/getattachment/6d2fc51f-7d99-4633-9620-0bd1a48860f8/Tour-d'horizon-des-dispositions-belges-et-europeen.aspx> Ainsi, le journal « de Standaard » faisait état, le 26 novembre 2013, d'une perquisition sur un chantier à Bruxelles qui semble indiquer que 52 travailleurs portugais détachés étaient payés 2,08 €/h. C. VANSCHOUBROEK, « Portugezen aan de slag voor 2,08 euros », *De Standaard*, 26 novembre 2013, disponible sur http://www.standaard.be/cnt/dmf20131125_00856738 (6 juin 2015).

⁶⁴ Loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE, art. 7.

Le législateur belge a également introduit l'obligation d'une déclaration préalable des travailleurs détachés en Belgique, appelée communément « déclaration LIMOSA⁶⁵ ». Cette disposition concerne aussi les indépendants établis à l'étranger. L'absence de déclaration est sanctionnée pénalement [art. 156-160] mais aussi par le biais d'amendes administratives [art. 149-152]. Par cette exigence, le gouvernement entend pallier au fait que bien souvent l'employeur étranger n'informe pas la Direction générale du Contrôle des lois sociales de la présence d'un travailleur détaché sur son territoire. Le contrôle ne peut donc pas s'assurer du respect des règles impératives minimales applicables à la relation de travail⁶⁶.

Dans ce cadre, la Cour de justice a précisé les procédures de contrôle compatibles et lesquelles ne l'étaient pas en regard des libertés de circulation⁶⁷.

Partant, une réglementation nationale imposant une obligation de déclaration préalable, [la déclaration LIMOSA], aux prestataires de services indépendants établis dans un autre État membre « constitue une entrave à la libre prestation de services, [...] dans la mesure où, d'une part elle impose des formalités administratives additionnelles non négligeables et dissuasives aux prestataires de services indépendants concernés et, d'autre part elle instaure un système de contrôle qui porte sur les seuls prestataires établis dans un autre État membre, sans que cette différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives. Cette restriction à la libre prestation de services, même dans l'hypothèse où elle ne serait pas discriminatoire, n'est pas justifiée au regard des objectifs d'intérêt général ni de prévention de la fraude, ni de protection des travailleurs⁶⁸ ».

⁶⁵ Loi-programme du 27 décembre 2006, art. 137-165, M.B., 28 décembre 2006, p. 75178. L'article 139 dispose que « préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié détaché sur le territoire belge, son employeur doit effectuer une déclaration, par voie électronique, auprès de l'Office National de Sécurité Sociale établie conformément à l'article 140, selon les modalités déterminées par le Roi ». Voy. à ce sujet, F. VAN OVERMEIREN, « De LIMOSA-aanmeldingsplicht nationaal- en Europeesrechtelijk gescand », in Y. JORENS, Handboek Europeese detachering en vrij verkeer van diensten, Bruges, die Keure, 2009, p. 468.

⁶⁶ Le Code Pénal Social introduit par la loi du 6 juin 2010, Titre VI, M.B., 1^{er} juillet 2010, p. 43712 prévoit un système de gradation des sanctions qui reste cependant insuffisant compte tenu du manque d'effectifs au sein des organismes de contrôle.

⁶⁷ C.J.U.E., 19 décembre 2012, arrêt Commission/Royaume de Belgique, aff. C-577/10. La Cour précise « qu'une procédure d'enregistrement et de notification va au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer la protection des travailleurs détachés et est, dès lors, disproportionnée ». Dans ce sens, C.J.C.E., 19 janvier 2006, arrêt Commission/Allemagne, aff. C-244/04, Rec. I-00885. La Cour stipule que « L'Allemagne, en exigeant que les travailleurs détachés soient employés depuis au moins un an par l'entreprise, manque aux obligations qui lui incombent en vertu de l'art. 56 du T.F.U.E. ».

⁶⁸ C.J.U.E., 19 décembre 2012, arrêt Commission/Royaume de Belgique, aff. C-577/10. Recours de la Commission européenne c/ le Royaume de Belgique introduit le 10 décembre 2010, affaire C-577/10, Conclusions de l'avocat général, M. Pedro Cruz VILLALON présentées le 19 juillet 2012, disponible sur : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=125202&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=716708> (3 mars 2015). En ce sens, C.J.U.E., 7 octobre 2010, arrêt *Dos Santos Palhota*, aff. C-515/08, point 54, Rec. I-09133. C.J.C.E., 21 octobre 2004, arrêt *Commission c/ Luxembourg*, aff. C-445/03, Rec. I-10191. La Cour décide que « l'autorisation de travail prévue par la réglementation, qui s'obtient après un certain délai, est disproportionnée. Il faut préférer une déclaration préalable qui assure tout aussi efficacement la protection des droits des travailleurs détachés et restreint moins la libre prestation de services ».

La Belgique condamnée par la Cour de justice s'est mise en conformité par l'A.R. du 19 mars 2013, modifiant l'A.R. du 20 mars 2007⁶⁹ et entré en vigueur au 1^{er} juillet 2013.

Nous notons que la Commission européenne interdit les procédures nationales de contrôle et de surveillance des travailleurs salariés détachés, tout en encourageant les États membres à coopérer et à échanger des informations. Pour parvenir à un tel résultat, il est clair qu'il est nécessaire de disposer d'un document de contrôle à l'image de la déclaration LIMOSA⁷⁰.

Fin 2012, le législateur belge s'est également doté d'un système d'enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires et mobiles⁷¹.

Et début juillet 2015, un « plan pour une concurrence loyale dans le secteur de la construction⁷² » est venu compléter les dispositions. Si la plupart des mesures sont spécifiques à la construction, elles sont transversales et concernent tous les secteurs, notamment le renforcement des services d'inspection et l'échange de données entre les États membres.

⁶⁹ A.R. du 19 mars 2013, modifiant l'A.R. du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8, Titre IV de la loi-programme du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés détachés et les indépendants détachés, *M.B.*, 27 mars 2013, p. 19478 a modifié les données que doivent contenir la déclaration ordinaire et la déclaration simplifiée s'appliquant tant aux salariés détachés qu'aux indépendants. Ces dispositions simplifiées [relatives aux horaires, à la nature du travail] entrées en vigueur au 1^{er} juillet 2013 ne s'appliquent pas aux activités des secteurs intérimaire et de la construction [art. 2 de l'A.R. du 19 mars 2013].

⁷⁰ Voy. à ce sujet, A. FRANKART, « Analyse de l'arrêt Commission contre le Royaume de Belgique », *Droit Pénal de l'Entreprise*, 2013/2-3. J. CREMERS, « In search of cheap labour in Europe : working and living conditions of posted workers », *CLR*, 2011, p. 17 : « *Registration, monitoring and enforcement in the host countries are obstructed, or supposed to be obstructed, by the strong limitations formulated by the ECJ* ». Y GORENS, « The fight against social fraud : balancing on a European tightrope. The Belgian example », *EJSL*, n° 4, octobre 2013, p. 264 : « *The LIMOSA system contrary to European law - A justified but disproportionate measure : in its complaint, the European Commission had listed a number of alternative European measures that could realise the LIMOSA objectives in a less restrictive way. Several of these alternative measures are supposed to complete the European-level harmonisation, but according to the CJEU none of them as such excludes that the Belgian government acts unilaterally* ».

⁷¹ Loi du 27 décembre 2012 établissant l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles, *M.B.*, 31 décembre 2012, p. 88914. Cette obligation s'applique aux chantiers qui concernent des ouvrages dont le montant total hors TVA est égal ou supérieur à 800 000 €, [mais pourra être étendue plus tard à d'autres chantiers]. Elle fixe les obligations de toutes les parties concernées et y associe des sanctions pénales spécifiques. Elle a été remplacée par la Loi du 8 décembre 2013 modifiant l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et adaptant les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui concernent la déclaration préalable et l'enregistrement des présences concernant les chantiers temporaires ou mobiles, *M.B.*, 20 décembre 2013, p. 101272.

⁷² Le ministre des PME, W. BORSUS sort son livre blanc de la construction : un arsenal de 40 mesures pour lutter contre le dumping social et la fraude au détachement dans le secteur de la construction [notamment le badge sur chantier, limiter le nombre de sous-traitants, éviter le chômage économique abusif pour ensuite faire exécuter le travail par des travailleurs détachés étrangers et investiguer et réprimer les abus, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail (horaires), de sécurité, de logement]. W. BORSUS, « Plan pour une concurrence loyale : 40 mesures concrètes pour le secteur de la construction », Borsus, 8 juillet 2015, disponible sur : <http://borsus.belgium.be/fr/plan-pour-une-concurrence-loyale-40-mesures-concrètes-pour-le-secteur-de-la-construction> (10 juillet 2015).

SECTION III : COUVERTURE SOCIALE DU TRAVAILLEUR DETACHE

Dans un contexte européen où la libre circulation des salariés et des indépendants est en constante évolution, s'est posée la question du régime de sécurité sociale applicable pour une situation impliquant un élément d'extranéité⁷³.

Les règles d'assujettissement en la matière sont traitées, dans le droit primaire, aux articles 48, 153 et 156 du T.F.U.E. L'article 156 du T.F.U.E.⁷⁴ dispose que « *l'Union peut prendre des mesures pour la sécurité sociale afin de promouvoir la collaboration et de faciliter la coordination des États membres* ». Partant, toute mesure législative est exclue⁷⁵.

La directive ne prévoit rien en ce qui concerne les aspects relatifs à la sécurité sociale des travailleurs détachés. Elle vise uniquement la relation de travail. Ces dispositions sont régies par les articles 14.1 et 17 du Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971⁷⁶ qui disposent que « *le travailleur envoyé en mission, pour une courte durée, reste assujéti au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi sans devoir accomplir de formalités administratives particulières* ».

Ce règlement a été modifié à de multiples reprises [Règlements 883/2004 et 987/2009] pour tenir compte des changements intervenus dans les législations nationales et la jurisprudence de la Cour de justice.

L'adoption de ces résolutions vise la coordination des systèmes de sécurité sociale afin de garantir les droits des travailleurs migrants de l'Union aux prestations de sécurité sociale et d'éviter des délocalisations frauduleuses⁷⁷.

⁷³ M. MORSA, « Sécurité sociale : libre circulation et citoyenneté européenne », Limal, Anthémis, 2012, p. 9.

⁷⁴ T.F.U.E., art. 156 : « En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 et [...], la Commission encourage la coopération entre les États membres et facilite la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale relevant du présent chapitre, et notamment dans les matières relatives à l'emploi, au droit du travail et aux conditions de travail, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la sécurité sociale, à la protection contre les accidents et les maladies professionnels, à l'hygiène du travail et au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs. À cet effet, la Commission agit en contact étroit avec les États membres, par des études, des avis et par l'organisation de consultations [...], par des initiatives en vue d'établir des orientations [...], d'organiser l'échange des meilleures pratiques et de préparer les éléments pour la surveillance et à l'évaluation périodiques [...] ».

⁷⁵ Dans ce cadre, elle ne peut agir qu'au titre de la « méthode ouverte de coordination fondée sur la subsidiarité, la convergence, une gestion par objectifs et un système de surveillance ». Voy. à ce sujet, D. SCHIEK, « The EU constitution of social governance in an economic crisis in defence of a transnational dimension to social Europe », *Maastricht Journal of Comparative and European Law* (2013), p. 190 : « *In many policy fields, the Union can only coordinate Member States' policies, but not harmonize their laws (Art. 2.5 TFEU), maintaining national-level prerogatives for policy making [...]* ».

⁷⁶ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, J.O., L 149, 5 juillet 1971, pp. 2-50. Complété par le Règlement (C.E.) n° 574/72 du Conseil du 21 mars 1972, fixant les modalités de l'application du règlement (C.E.) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, J.O., L 74 du 27 mars 1972. Ce règlement est abrogé mais certaines dispositions restent en vigueur afin de garantir la sécurité juridique des actes communautaires liés. Mise à jour par le Règlement (C.E.) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, J.O., L 28, 30 janvier 1997.

⁷⁷ Règlement (C.E.) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (Texte présentant de l'intérêt pour l'E.E.E. et pour la Suisse), J.O., L 166, 30 avril 2004, p.1. Il règle les systèmes légaux en matière de sécurité sociale mais pas les sécurités sociales complémentaires. Il simplifie la coordination des systèmes de sécurité sociale des États membres et facilite la libre circulation des citoyens européens sur le territoire européen. Il renforce les obligations de coopération des administrations nationales en matière de sécurité sociale et rend obligatoire l'échange électronique des données. Règlement (C.E.) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (C.E.) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, J.O., L 284, 30 octobre 2009, entré en vigueur le 1er mai 2010. Règlement (U.E.) n° 1231/2010 du 24 novembre 2010, J.O., L 344/1, 29 décembre 2010 étend les règles relatives à la sécurité sociale aux ressortissants des pays tiers résidant légalement dans l'Union et dans une situation transfrontalière.

L'article 12 du Règlement (C.E.) n° 883/2004 stipule *qu'à titre d'exception à la règle générale selon laquelle les travailleurs paient leurs cotisations dans l'État membre dans lequel ils travaillent effectivement*, les travailleurs détachés continuent, pendant une période maximale de deux ans, à payer leurs cotisations dans l'État membre dans lequel ils sont normalement basés⁷⁸. À cette fin, le travailleur doit être en possession du certificat A 1⁷⁹.

Le Règlement n° 987/2009⁸⁰ ajoute comme condition supplémentaire à charge de l'employeur, « *l'exercice normal d'une activité sur le territoire du pays d'envoi et ce, pour lutter contre le phénomène des sociétés dites boîte aux lettres*⁸¹ ».

La détermination de la législation sociale applicable en matière de détachement dans l'Union fait l'objet de nombreux contentieux. Dans les affaires « *FTS*⁸² » et « *PLUM*⁸³ », la Cour veille à ce que l'entreprise, qui procède au détachement, exerce habituellement des activités significatives sur le territoire de l'État d'origine.

Or, « *tel n'est pas le cas d'une entreprise qui exerce la totalité de ses activités, à l'exception d'activités de gestion purement internes, sur le territoire d'un autre État membre* ». L'arrêt « *Seco et Desquenne & Giral*⁸⁴ » confirme l'application du principe du pays d'accueil en matière de droit du travail et le rattachement au pays d'origine en matière de sécurité sociale.

⁷⁸ Règlement (C.E.) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, art. 12 : « *la personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de sa période de détachement* ».

⁷⁹ Ce formulaire de détachement A1 (ancien E 101) met en place une présomption quasi-irréfragable de régularité dans l'affiliation du travailleur au régime de sécurité sociale du pays d'origine et lie l'institution compétente et les juridictions de l'État membre dans lequel le travailleur est envoyé en détachement.

⁸⁰ Règlement (C.E.) n° 987/2009, art. 14. Voy. à ce sujet, E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 10 : « *Un délai d'un mois s'applique entre le recrutement d'un travailleur et son détachement. Un délai de carence de deux mois est également prévu entre deux détachements au sein d'une même entreprise. Ces dispositions visent à combattre la fraude au détachement* ».

⁸¹ A. DEFOSSEZ, « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la directive détachement ? », *op. cit.*, p. 123 : « *une société « boîte aux lettres » peut être définie comme une société qui n'a aucune activité économique substantielle dans son État d'établissement* ».

⁸² C.J.C.E., 10 février 2000, *Fitzwilliam Executive Search Ltd (FTS) c/ Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen*, aff. C-202/97, Rec. I-883 : « *Les salariés détachés par une entreprise de travail temporaire dans un autre État membre peuvent conserver leur affiliation au régime de sécurité sociale de l'État membre du siège de l'entreprise à condition que celle-ci exerce normalement des activités significatives* ».

⁸³ C.J.C.E., 9 novembre 2000, *Josef Plum c. Allgemeine Ortskrankenkasse Rheinland, Regionaldirektion Köln*, aff. C-404/98, Rec. I-9379 : « *Une personne travaillant dans un État membre (l'Allemagne) comme employée d'une entreprise qui a son siège dans un autre État membre (les Pays-Bas) et qui y maintient un bureau mais qui est principalement active sur le territoire du premier État membre et n'exerce pas d'activités significatives dans le second État membre est soumise à la législation du premier État membre en application de l'article 13, § 2 sous a) du Règlement n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le Règlement 2001/83 du Conseil du 2 juin 1983, J.O., L 230, p. 6* ».

⁸⁴ C.J.C.E., 3 février 1982, arrêt *Seco et Desquenne & Giral*, aff. jointes 62 et 63/81, Rec. I-8453.

Dans l'arrêt « *Arblade et Leloup*⁸⁵ », la Cour statue que « *des cotisations sociales ne peuvent être exigées des entreprises françaises dès lors que leurs salariés disposent déjà, dans leur pays d'origine, d'une couverture équivalente* ».

Dans l'affaire « *Webb*⁸⁶ », les entraves à la libre prestation de services résultant de la loi du pays d'accueil « *ne sont admissibles que dans la mesure où les réglementations du pays d'origine ne suffisent pas à assurer une protection équivalente* ».

La jurisprudence de la Cour confirme l'objectif ainsi poursuivi : « *surmonter les obstacles susceptibles d'entraver la libre circulation des travailleurs et favoriser l'interpénétration économique, en évitant des complications administratives pour les travailleurs et les organismes de sécurité sociale*⁸⁷ ».

Pour J.-Ph. LHERNOULD, la Cour de justice a tenté de trouver « *un point d'équilibre entre les impératifs économiques de libre circulation, la cohérence des règles communautaires et le respect des systèmes nationaux de sécurité sociale*⁸⁸ ».

⁸⁵ C.J.C.E., 23 novembre 1999, arrêt *Arblade et Leloup*, aff. jointes C-369/96 et C-376/96, *Rec. I-08453*. La Cour limite les possibilités de contrôles en interdisant les procédures d'autorisation préalable, l'inscription de l'entreprise sur un registre tenu par l'État d'accueil. La Cour estime également « *qu'en matière de documents sociaux, l'équivalence entre ceux du pays d'accueil et ceux du pays d'établissement doit empêcher un État membre de justifier une dérogation à la libre prestation de services pour des motifs purement administratifs* ». C'est à la suite de ces arrêts que la Belgique a introduit, dans son droit, un régime simplifié de tenue des documents sociaux. Ce point a été développé en section 2.

⁸⁶ C.J.C.E., 17 décembre 1981, arrêt *Webb*, aff. 279/80, *Rec. 1981*.

⁸⁷ C.J.C.E., 17 décembre 1970, arrêt *Manpower*, aff. C-35/70, *Rec. I- 251*.

⁸⁸ Nous pensons qu'il est assurément tentant pour les entreprises, qui cherchent à minimiser leurs charges sociales, à s'établir dans des pays où les cotisations sont faibles pour ensuite, détacher leurs travailleurs dans un autre État membre où les coûts sociaux sont plus élevés tout en restant soumis au régime de sécurité sociale du pays d'envoi. En ce sens, J.-Ph. LHERNOULD, « Sécurité sociale des travailleurs migrants. Détermination de la législation applicable. Travailleurs détachés dans un autre État membre », *Droit Social*, n° 3, mars 2001, p. 335.

Chapitre 2 : Directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE

La directive 2014/67/UE a pour objectif d'assurer l'amélioration et l'uniformisation de la mise en œuvre dans la pratique de la directive détachement 96/71/CE⁸⁹. Elle contient une série de mesures visant à prévenir les abus et à garantir une concurrence saine et un niveau de protection approprié pour les travailleurs détachés⁹⁰, notamment en ce qui concerne l'exécution des conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État d'accueil. Elle fait suite aux nombreux problèmes d'interprétation ou de mauvaise application rencontrés lors de la mise en application du texte réglementaire par les États membres. Ceux-ci ont jusqu'au 18 juin 2016 pour transposer ces dispositions dans leur législation nationale⁹¹. Une évaluation de la directive est prévue en 2019.

SECTION I : CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE 2014/67/UE

La directive impose l'établissement de règles claires de coopération au niveau des autorités nationales compétentes en matière de détachement [articles 6 à 8] avec l'utilisation du système d'information du marché intérieur [IMI] en tant que système électronique d'échanges d'informations pour faciliter la coopération administrative en matière de détachement de travailleurs [article 18], l'amélioration de la prise en compte des droits des travailleurs grâce à l'introduction d'une responsabilité solidaire des contractants principaux et des sous-traitants, qui s'appliquera dans le secteur de la construction et au détachement de travailleurs par des agences d'intérim s'il porte sur des activités du secteur de la construction [articles 11 et 12]⁹² et l'exécution des sanctions infligées en cas de non-respect des règles applicables dans un État membre par un prestataire de services établi dans un autre État⁹³.

SECTION II : RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

L'Union renforce l'application des principes de libre circulation pour garantir des conditions de concurrence similaires aux entreprises et le respect des droits des travailleurs. Elle se dote d'un arsenal normatif comprenant *« un ensemble de dispositions, de mesures et de mécanismes de contrôle appropriés en vue de l'amélioration de la mise en œuvre et de l'exécution dans la pratique de la directive 96/71/CE, ainsi que des mesures pour prévenir et sanctionner toute violation et tout contournement des règles applicables »*.

⁸⁹ 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° 1014/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur [« règlement IMI »], J.O., L 159, 28 mai 2014, p. 0011. Le projet de directive d'exécution définissait cinq priorités : mieux caractériser les situations de détachement, améliorer l'accès à l'information des travailleurs et des employeurs, renforcer la coopération administrative entre États membres, garantir le contrôle des situations de détachement et sanctionner le non-respect des règles.

⁹⁰ Directive 2014/67/UE, Considérant n° 1, art. 1er, 1.

⁹¹ Directive 2014/67/UE., art. 23.

⁹² Notons que les États ne sont pas contraints de prévoir la responsabilité conjointe et solidaire du sous-traitant dans leur législation.

⁹³ Directive 2014/67/UE, art. 17. Voy. à ce sujet, P. GOSSERIES, D. MARTIN et M. MORSA, « Titre 5 - Le contenu de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services » in *Droit du travail européen*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, p. 470.

La directive met en exergue le respect dû aux droits fondamentaux et consacre les principes⁹⁴, déjà reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, tels que la liberté professionnelle et le droit de travailler [article 15], la liberté d'entreprise [article 16], le droit de négociation et d'actions collectives [article 28], les conditions de travail justes et équitables [article 31].

§ 1. Respect du principe de proportionnalité en tant que principe transversal

La directive place au titre de principe transversal le principe de proportionnalité et énonce que *« toutes les mesures introduites par la présente directive doivent être justifiées et proportionnées, afin de ne pas créer de lourdeurs administratives ni d'entraver le potentiel de création d'emplois des entreprises tout en protégeant les travailleurs détachés »*⁹⁵.

§ 2. Imperméabilité entre les instruments de coordination [Directive 96/71/CE et Règlement n° 883/2004]

La directive confirme que la directive 96/71/CE ne porte pas atteinte à l'application des Règlements⁹⁶ (C.E.) n° 883/2004 et n° 987/2009⁹⁷ du Parlement européen et du Conseil.

Elle n'affecte pas les règles concernant la détermination de la loi applicable à la validité du formulaire A1⁹⁸ et précise que *« l'insuffisance du certificat concernant la législation applicable en matière de sécurité sociale peut être un élément indiquant que la situation ne devrait pas être caractérisée comme étant un détachement temporaire dans un État membre autre que celui dans lequel le travailleur concerné travaille habituellement dans le cadre de la prestation de services »*⁹⁹.

⁹⁴ Pour une énumération plus complète des principes et droits reconnus par la Charte et repris dans la Directive 2014/67, voy. à ce sujet, M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, p. 186.

⁹⁵ Directive 2014/67/UE, Considérant n° 4, art. 9.3.

⁹⁶ Directive 2014/67/UE, Considérant n° 13.

⁹⁷ Règlement (C.E.) n° 987/2009, p.1.

⁹⁸ Dans les affaires Fitzwilliam [C.J.C.E., 10 février 2000, arrêt Fitzwilliam Executive Search Ltd, trading under the name of 'Fitzwilliam Technical Services (FTS)' c/ Bestuur van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, aff. C-202/97, Rec. I-00883] et Banks, [C.J.C.E., 30 mars 2000, arrêt Barry Banks e.a. c/ Théâtre Royal de la Monnaie, aff. C-178/97, Rec. I-02005], la Cour a statué « que tant qu'un certificat E 101 n'a pas été supprimé ou déclaré invalide par les Autorités de l'État membre qui l'a délivré, ledit certificat s'impose aux institutions compétentes. » Voy. à ce sujet, P. GOSSERIES, D. MARTIN et M. MORSA, « Titre 6 - Les dispositifs mis en place par le gouvernement belge pour lutter contre la fraude sociale dans le contexte transfrontalier » in Droit du travail européen, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, pp. 493-496. H. VERSCHUEREN, « Antimisbruikbepalingen bij detachering en het Europees Unierecht », J.T.T., 2014/19, nr. 1193, pp. 301-303.

⁹⁹ Directive d'exécution, Considérant n° 12.

§ 3. Prévention des fraudes et des abus par une appréhension uniforme de la notion de détachement

Le concept « phare » de la directive est la prévention des abus et des fraudes. À cette fin, elle met à la disposition des États membres une liste non exhaustive de critères¹⁰⁰ leur permettant d'identifier la réalité du détachement¹⁰¹ ou que la mise en place de ce procédé est motivée par l'objectif d'éviter l'application de la législation normalement applicable, notamment via la création de sociétés « boîtes aux lettres » implantées dans des pays à faibles charges sociales.

L'article 4.1. de la directive exécution précise que « *ces éléments sont destinés à assister les autorités compétentes lors des vérifications et des contrôles et lorsqu'elles ont des raisons de penser qu'un travailleur ne peut être considéré comme étant détaché au sens de la directive 96/71/CE* ».

Pour reprendre les propos des auteurs C.-É. CLESSE et M. MORSA¹⁰², il ressort des points 1) et 2) de l'article 4, deux critères particuliers. « *Le premier détermine si une entreprise exerce réellement des activités substantielles sur le territoire où elle est établie, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative. Le second permet d'apprécier si un travailleur détaché exécute temporairement son travail sur le territoire d'un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement, en appréciant tous les éléments de fait qui caractérisent ses tâches et sa situation* ».

La directive met l'accent sur le phénomène des faux indépendants¹⁰³ et précise que « *les États membres s'appuient sur la prestation de travail, la subordination et la rémunération du travailleur, quelle que soit la qualification de la relation dans tout accord, qu'il soit contractuel ou non, ayant pu être conclu entre les parties* » lorsqu'ils soupçonnent un cas de faux indépendant¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Directive 2014/67/UE, art. 4, 1 prévoit que « *les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale de tous les éléments de fait qui sont jugés nécessaires* ».

¹⁰¹ Quand la réalité du détachement n'est pas avérée et qu'un conflit de lois surgit, il faut prendre en considération les dispositions issues du Règlement (C.E.) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil (Rome 1) ou de la Convention de Rome (Règlement (C.E.) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome 1), J.O., L 177, 4 juillet 2008, p. 6 qui ont comme objectifs de ne pas priver les travailleurs du minimum de protection que leur assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. Les États veillent à ce que des dispositions soient en vigueur pour protéger efficacement les travailleurs qui ne sont pas véritablement détachés.

¹⁰² C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *op. cit.*, p. 367. M. Morsa, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, p. 187.

¹⁰³ *Ibid.* Le phénomène des faux indépendants consiste en « *un type d'abus qui exploite le fait que les indépendants ne sont pas soumis aux mêmes législations relatives aux conditions de travail* ».

¹⁰⁴ Directive 2014/67/UE, art. 4, 5).

§ 4. Meilleure accessibilité à l'information en matière de conditions d'emploi et de travail pour les travailleurs détachés

L'article 5 de la directive¹⁰⁵ précise que : « *les États membres doivent prendre toutes les mesures adéquates pour que les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi constituant le noyau dur prévu à l'article 3 de la directive 96/71/CE, soient facilement accessibles, transparentes, complètes, à jour et diffusées le plus largement possible par tous les canaux de communication appropriés [tels que sites d'internet, brochures...]* ».

Cette disposition permet d'avertir les travailleurs détachés sur leurs droits sociaux et sur la possibilité de pouvoir porter plainte.

La directive prévoit que si des conventions collectives déclarées d'application générale sont responsables dans la fixation des conditions de travail et d'emploi, il appartient aux États membres de les porter à la connaissance des travailleurs¹⁰⁶.

§ 5. Fourniture d'une assistance mutuelle et une coopération efficace

Les demandes d'information contiennent des données relatives à l'éventuel recouvrement d'une sanction et/ou amende administrative ou à la notification d'une telle décision¹⁰⁷. Il est aussi prévu que la coopération entre États membres puisse englober l'envoi et la signification de documents¹⁰⁸.

Cet accord fixe les délais dans lesquels l'assistance mutuelle doit être fournie. Quand l'urgence de la situation le requiert pour la consultation de registres [T.V.A.], cette dernière se fait dans un délai de maximum deux jours ouvrables dès la réception de la demande¹⁰⁹.

Le délai de réponse diffère pour toutes les autres demandes d'information : « *vingt-cinq jours ouvrables au maximum à compter de la réception de la demande, sauf si un délai plus court est fixé d'un commun accord par les États membres*¹¹⁰ ». Les États membres s'assurent que les informations échangées ne soient pas destinées à une finalité autre que celle demandée¹¹¹.

¹⁰⁵ Directive 2014/67/UE, p. 0011.

¹⁰⁶ P. GOSSERIES, D. MARTIN et M. MORSA, « Titre 5 - Le contenu de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *op. cit.*, pp. 474-475. M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, pp. 187-188.

¹⁰⁷ Directive 2014/67/UE, art. 6,2).

¹⁰⁸ Directive 2014/67/UE, art. 6, 3).

¹⁰⁹ Directive 2014/67/UE, art. 6,6), a).

¹¹⁰ Directive 2014/67/UE, art. 6,6), b).

¹¹¹ Directive 2014/67/UE, art. 6,8). Pour une analyse plus complète, voy. notamment à ce sujet, P. GOSSERIES, D. MARTIN et M. MORSA, « Titre 5 - Le contenu de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *op. cit.*, pp. 475-476. M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, p.188.

§ 6. Respect des dispositions applicables

Cette disposition garantit la protection des droits sociaux des travailleurs détachés. Le Chapitre V de la directive¹¹² reprend la liste des critères nationaux de contrôle et d'exigences administratives¹¹³ que les États membres peuvent mettre en place.

« Pour autant, ceux-ci doivent être justifiés et proportionnés, conformément au droit de l'Union¹¹⁴ ». La possibilité est laissée aux pays d'accueil d'ajouter d'autres mesures qui devront être soumises à la Commission qui se chargera de les porter à la connaissance des autres États membres et des prestataires de services par voie électronique [portails internet].

Il est prévu que la Commission a pour mission de procéder à un examen de conformité au droit de l'Union des mesures de contrôles qui lui auront été adressées et il lui appartiendra de surveiller la correcte application desdites mesures, quitte, le cas échéant, à intervenir pour prendre les mesures qui s'avèrent essentielles dans la mesure de ses compétences¹¹⁵.

§ 7. Mise en place d'inspections efficaces et appropriées sur le territoire du lieu de détachement des travailleurs

Afin de minimiser les divergences observées en matière d'application et d'exécution de la directive, les États membres mettent en œuvre des inspections efficaces et adéquates et, en ce sens, *« recourent aux dispositifs de coopération et d'échanges d'informations¹¹⁶ »*.

À cet égard, le considérant n° 29 souligne que : *« Les États membres veillent à ce que des moyens humains suffisants, dotés des compétences et qualifications nécessaires, soient disponibles pour réaliser les inspections de façon efficace et pour permettre de répondre, sans retards injustifiés, aux demandes d'informations, prévues par la présente directive »*.

¹¹² Pour le surplus, voy. à ce sujet, C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *op. cit.*, pp. 367-368.

¹¹³ Parmi lesquelles on retrouve l'obligation prévue par l'article 9 §1, al. 2, a) de la directive 2014/67/UE pour un prestataire de services établi sur le territoire d'un autre État membre, de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes, au plus tard au début de la prestation de services, dans la langue officielle de l'État d'accueil contenant les informations utiles pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail.

¹¹⁴ Directive 2014/67/UE, art. 9, § 1 al. 1.

¹¹⁵ Directive 2014/67/UE, art. 9, § 5 al. 1 et 2.

¹¹⁶ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *op. cit.*, p. 368. P. GOSSERIES, D. MARTIN et M. MORSA, « Titre 5 - Le contenu de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *op. cit.*, pp. 480-481.

§ 8. Mécanismes de recours efficaces autorisant les travailleurs détachés à porter plainte ou à engager des poursuites

La directive convie les autorités nationales à mettre en place des mesures de recours autorisant les travailleurs en situation de détachement à porter plainte ou à entamer des poursuites à l'encontre de leur employeur et à intenter une procédure judiciaire ou administrative¹¹⁷.

Les syndicats ou autres institutions gérées conjointement par les partenaires sociaux peuvent se mêler à l'action déjà intentée par le travailleur détaché ou initier une procédure soit directement, soit avec le consentement de l'intéressé à l'encontre de son employeur¹¹⁸.

Les États membres doivent poursuivre l'employeur du travailleur détaché pour les hypothèses de non-respect dans le chef de ce dernier, « *dans l'exécution de tout droit acquis résultant de la relation contractuelle entre l'employeur et ce travailleur détaché* »¹¹⁹.

§ 9. Responsabilité conjointe et solidaire pour combattre la fraude sociale et exécuter les droits des travailleurs détachés dans la chaîne de sous-traitance

Le législateur européen a opéré une avancée majeure¹²⁰, en laissant la possibilité aux États membres de prévoir en leur sein, un mécanisme de responsabilités dans la chaîne de sous-traitance, à l'encontre du sous-traitant direct en sus de celle à charge de l'employeur ou à l'exclusion de ce dernier. Les États membres peuvent prendre des mesures complémentaires de façon non-discriminatoire¹²¹ et proportionnée¹²² pour combattre les fraudes et les abus, dans les chaînes de sous-traitance.

Le sous-traitant direct peut, en lieu et place de l'employeur, être tenu responsable par le travailleur détaché pour toute rémunération impayée. Cette responsabilité du sous-traitant direct ne pourra être

¹¹⁷ Directive 2014/67/UE, art. 11,1). L'action peut être intentée « dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou a été détaché, lorsque ce dernier considère avoir subi une perte ou un préjudice du fait du non-respect des règles applicables, et ceci, même après le terme de la relation dans le cadre de laquelle le manquement est censé avoir eu lieu ».

¹¹⁸ Directive 2014/67/UE, art. 11,3).

¹¹⁹ Directive 2014/67/UE, art. 11,5).

¹²⁰ Voy. à ce sujet, M. SABOURET, « État de la question : Tout d'horizon des dispositions belges et européennes sur le détachement de travailleurs : des nouveautés satisfaisantes mais pas suffisantes pour lutter contre le dumping social », *op. cit.*, p. 9. M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, p. 190 ; C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *op. cit.*, p. 368.

¹²¹ Le Considérant n° 36 de la Directive exécution prévoit que « Le respect, dans la pratique, des règles applicables dans le domaine du détachement et la protection effective des droits des travailleurs constituent une question particulièrement importante dans les chaînes de sous-traitance et devraient être assurés par des mesures appropriées conformément au droit et/ou aux pratiques nationales et en conformité avec le droit de l'Union. Ces mesures peuvent comprendre l'instauration à titre volontaire, après consultation des partenaires sociaux concernés, d'un mécanisme de responsabilité du sous-traitant direct, en sus ou en lieu et place de la responsabilité de l'employeur, pour ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant aux taux de salaire minimal et/ou à des cotisations à des fonds ou institutions gérés conjointement par les partenaires sociaux et réglementés par la loi ou par des conventions collectives, dans la mesure où ceux-ci relèvent de l'article 3, § 1, de la directive 96/71/CE. Toutefois, les États membres restent libres de prévoir dans le droit national des règles plus strictes en matière de responsabilité ou d'aller plus loin dans le cadre de ce droit, de manière non-discriminatoire et proportionnée ». Voy. à ce sujet, Y GORENS, « The fight against social fraud : balancing on a European tightrope. The Belgian example », *op. cit.*, p. 279 : « Currently, Belgium is only the eighth country in the European Union that has a system of joint and several liability for wages. Also Austria, Germany, Spain, Finland, France, Italy and the Netherlands had already implemented such a system ».

¹²² Directive 2014/67/UE, Considérant n° 36.

engagée que dans les limites des droits acquis tirés de la convention conclue entre le contractant et son sous-traitant¹²³.

La mise en place d'un tel système est obligatoire¹²⁴ dans le secteur de la construction¹²⁵ plus exposé à la fraude sociale que d'autres. Cependant, le législateur autorise les États membres à disposer de règles encore plus strictes en matière de responsabilité dans le cas d'une sous-traitance, dans le respect du droit de l'Union et des principes de non-discrimination et de proportionnalité¹²⁶.

Nous nous interrogeons sur l'adéquation du système minimaliste envisagé avec la réalité du détachement des travailleurs en Europe qui ne saurait être résumée au seul secteur de la construction.

§ 10. Adoption de règles communes en matière d'assistance mutuelle et de soutien à l'égard des mesures d'exécution et des coûts y afférents

L'article 13 stipule qu'un « *instrument commun de reconnaissance mutuelle et d'exécution des amendes et des sanctions est indispensable dans l'État d'établissement de l'entreprise qui détache temporairement des travailleurs dans un autre État membre* »¹²⁷.

Le manquement observé au regard des obligations issues de la directive 96/71/CE peut donner lieu à des sanctions différentes d'un État membre à l'autre¹²⁸.

Nous observons que l'Union s'est dotée de deux instruments en matière de détachement des travailleurs. Le premier concerne le droit du travail : la directive 96/71/CE, renforcée par une directive d'exécution adoptée par le Conseil européen le 15 mai 2014.

Le second règle la problématique de la sécurité sociale des travailleurs migrants au sein de l'Union : le Règlement n° 1408/71, simplifié et modernisé par deux nouveaux Règlements [883/2004 et 987/2009]¹²⁹. Ces deux outils juridiques protègent le travailleur détaché¹³⁰.

¹²³ Directive 2014/67/UE, art. 12,3).

¹²⁴ Directive 2014/67/UE, art. 12,2).

¹²⁵ L'annexe 1 de la directive 96/71/CE recouvre à priori seul le secteur de la construction pour l'application du « noyau dur » mais la directive autorise une extension au-delà de ce seul secteur d'activités.

¹²⁶ Directive exécution, art. 12,4).

¹²⁷ Voy. à ce sujet M. MORSA, « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *op. cit.*, p. 190.

¹²⁸ Voy. à ce sujet, C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *op. cit.*, p. 368 : « Les sanctions imposées sont de nature pénale dans certains États, régies par le droit administratif dans d'autres ou encore, combinent les deux. Or les plaintes relatives aux conditions de travail applicables sont principalement (voire exclusivement) de nature civile ».

¹²⁹ Ces règlements se fondent sur quatre principes : unicité de la législation applicable dans chaque pays, égalité de traitement entre nationaux et non-nationaux, maintien des droits acquis, agrégation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence pour les droits en cours d'acquisition.

¹³⁰ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *op. cit.*, p. 366 : « Ces dispositions sont d'ordre public et ont vocation à évincer les normes nationales ».

Après l'étude de la réglementation européenne, il est primordial d'analyser la position de la Cour de justice de l'Union à travers sa jurisprudence.

Entre la protection des droits des travailleurs, le souci de maintenir une concurrence loyale et le souhait de privilégier la libre prestation de services, les affaires engagées devant la Cour mettent en évidence les écarts qui existent entre les libertés économiques et la dimension sociale.

En outre, la protection des travailleurs détachés assurée par le « noyau dur » demeure appréhendée comme une entrave à la libre prestation des services.

Chapitre 3 : Difficile conciliation entre libertés économiques et sauvegarde des droits sociaux fondamentaux

SECTION I : DROITS ECONOMIQUES VS DROITS SOCIAUX A LA LUMIERE DES ARRETS DE LA COUR DE JUSTICE : *VIKING, LAVAL, RÜFFERT, LUXEMBOURG ET BUNDESDRUCKEREI*.

Le débat né autour de ces arrêts se focalise autour de deux questions. La première concerne le juste équilibre entre l'exercice par les organisations syndicales de leur droit de mener une action collective - dont le droit de grève - et les libertés économiques consacrées par le T.F.U.E. - en particulier la liberté d'établissement et la libre prestation de services. La deuxième porte sur l'interprétation de certaines dispositions de la directive 96/71/CE, comme la notion d'ordre public, le champ matériel des conditions de travail et d'emploi imposées par la directive et la nature des règles impératives, en particulier du salaire minimal.

La jurisprudence de la Cour conserve la même orientation qu'avant la mise en application de la directive et confirme la prévalence des normes de libre circulation sur les normes de protection des travailleurs. La Cour note « que les droits fondamentaux doivent être appréhendés, non comme des prérogatives absolues mais en vue de leur fonction au sein de la société, et donc sous réserve « *des limites justifiées par les objectifs d'intérêt général poursuivis par l'Union* », telle que la réalisation du marché intérieur¹³¹ ».

§ 1. L'arrêt Viking

L'affaire *Viking* opposait un employeur finlandais, opérateur de transport par ferries, à un syndicat finlandais de marins [FSU] affilié à une fédération internationale de syndicats dans le secteur des transports [ITF]. Le navire assurant la liaison Helsinki – Tallin étant déficitaire, l'employeur entendait faire passer le navire sous pavillon estonien, afin de pouvoir conclure une convention collective avec les syndicats locaux, permettant de réduire les coûts salariaux. À ces projets, le syndicat finlandais a répondu par une menace de grève et l'ITF par une circulaire interdisant à ses affiliés de négocier avec la société Viking¹³², ce qui a eu pour effet d'empêcher cette dernière toute négociation avec les syndicats estoniens.

¹³¹ O. DE SCHUTTER, « L'influence de la Cour européenne des droits de l'homme sur la Cour de justice des Communautés européennes », *CRIDHO Working Paper* 2005/07, p. 13, disponible sur : <http://cridho.uclouvain.be/documents/Working.Papers/CRIDHO.WP.2005.07.pdf> : « L'invocation des droits fondamentaux n'est acceptée que si elle est proportionnée à l'objectif poursuivi, c'est-à-dire si les restrictions aux libertés de circulation ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer leur protection. La Cour va concilier le respect dû aux droits fondamentaux et les exigences tenant de la réalisation des libertés pour déterminer la licéité des mesures nationales restreignant ces libertés. La Cour applique aux mesures nationales le test de la mesure la moins restrictive ou le critère de l'entrave minimale ».

¹³² A. DONNETTE, « À propos d'une rencontre mouvementée entre droit social et droit du marché. Les arrêts Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg », *op. cit.*, p. 341 : « L'article 43 T.C.E. empêche une politique d'actions collectives menées par un syndicat qui restreint le droit à la liberté d'établissement et a pour effet de cloisonner le marché du travail et d'entraver le recrutement de travailleurs originaires de certains États membres ».

Au terme de l'arrêt *Viking*¹³³, la Cour estime que « *toute action destinée à imposer une convention collective à une entreprise étrangère constitue une restriction à la liberté d'établissement* ». Cette entrave doit être proportionnée et justifiée par rapport à l'objectif poursuivi qui est celui de la protection de l'emploi et des conditions de travail. Cette jurisprudence consolide le principe d'application du socle *minimal* de dispositions protectrices de la directive 96/71/CE. « *Les actions syndicales fondées sur la protection des travailleurs détachés ne peuvent que servir à l'application du noyau dur, en aucun cas, favoriser l'application de mesures plus protectrices*¹³⁴ ».

§ 2. L'arrêt *Laval*

L'affaire *Laval*¹³⁵ opposait une société de droit letton à des syndicats suédois. La première avait détaché en Suède des salariés pour la réalisation d'un marché de construction entrepris par sa filiale suédoise. Les syndicats suédois ont demandé à l'entreprise lettone d'adhérer à une convention collective applicable aux métiers du bâtiment, qui aurait permis d'améliorer la situation des travailleurs détachés. Devant le refus de la société, ils ont procédé à un blocus complet du chantier, blocus qui s'est progressivement intensifié, au point que Laval a cessé d'exercer des activités en Suède et que sa filiale a été déclarée en faillite.

C'est dans cette optique que l'entreprise Laval demandait aux syndicats suédois la réparation du préjudice subi. La question posée à la Cour de Justice était de savoir si les actions collectives n'étaient pas contraires à la directive 96/71/CE et au principe de la libre prestation de services¹³⁶.

La Cour considère « *qu'il est impossible d'exiger, de la part des entreprises pratiquant le détachement, une adhésion à des conventions collectives qui ne sont pas d'application générale* ». Dans ces deux affaires, la Cour de justice a jugé « *que les droits des syndicats à entreprendre une action collective ou à faire respecter les conditions minimales de travail par les prestataires de services étrangers sont limités par les principes de liberté de circulation et d'établissement* ».

¹³³ C.J.C.E., 11 décembre 2007, *International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union c/ Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti*, aff. C-438/05, Rec. I-10806. Une entreprise peut délocaliser son siège et baisser les salaires de ses travailleurs.

¹³⁴ R.-N. IONESCU, « Chapitre II - L'abus de droit et la libre prestation des services », *op. cit.*, p. 68.

¹³⁵ C.J.C.E., 18 décembre 2007, *Laval un Patneri Ltd c. Svetska e.a.*, C-341/05, Rec. I-11767.

¹³⁶ A. DONNETTE, « À propos d'une rencontre mouvementée entre droit social et droit du marché. Les arrêts Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg », *op. cit.*, p. 342.

§ 3. L'arrêt Rüffert

Dans l'affaire *Rüffert*¹³⁷, la Cour allègue « l'interdiction pour un soumissionnaire à un marché public d'être tenu au respect d'une convention qui n'est pas d'application générale ».

Il s'agissait en l'espèce d'une entreprise allemande qui avait fait appel à une entreprise polonaise suspectée d'employer des travailleurs à un salaire inférieur à celui prévu par la convention collective « Bâtiments et Travaux Publics ».

§ 4. L'arrêt Luxembourg

Dans l'affaire *Commission c/ Luxembourg*¹³⁸, la décision de la Cour a pour effet de limiter les marges de manœuvres de l'État dans ses fonctions de contrôle par rapport au détachement. En l'espèce, une procédure en manquement avait été intentée contre le Luxembourg en raison d'une mauvaise transposition de la directive 96/71/CE.

Notamment une interprétation trop large de la notion d'ordre public qui est susceptible d'être en contradiction avec le droit européen¹³⁹. En cause, le principe d'indexation généralisé [article 1^{er} de la loi luxembourgeoise du 20 décembre 2002] selon lequel la rétribution doit être automatiquement adaptée à l'évolution du coût de la vie, même pour les travailleurs détachés. Cette indexation concerne tous les salaires, y compris ceux qui ne relèvent pas de la catégorie des salaires minimaux.

C'est précisément ce point que la Cour de justice a condamné parce qu'il dépasse la teneur de l'article 3 paragraphe 1c, de la directive. « *L'ordre public ne peut être invoqué qu'en cas de menace réelle et suffisamment grave, affectant un intérêt fondamental de la société* ». L'indexation des salaires autres que minimaux sur le coût de la vie, qui ne fait pas partie du noyau dur de la directive 96/71/CE, ne saurait être obligatoire car relevant de la préservation de l'ordre public.

¹³⁷ La loi allemande prévoyait qu'« un adjudicataire a l'obligation de verser à ses salariés, au minimum la rémunération prévue par la convention collective et doit garantir que ses sous-traitants le respectent ». C.J.C.E., 3 avril 2008, *Rüffert c/ Land Niedersachsen*, aff. C-346/06, Rec. I-01989. La Cour a estimé « que l'égalité de traitement avec les travailleurs allemands constituerait une entrave à la libre circulation des services ». Voy. à ce sujet, Cl. KILPATRICK, « Internal market architecture and the accommodation of labour rights. As good as it gets ? » *European Journal of Social Law (EJSL)*, n° 1, 2012, pp. 18 et s.

¹³⁸ C.J.C.E., 19 juin 2008, *Commission c/ Luxembourg*, aff. C-319/06, Rec I-04323 : « Ne sont pas des obligations pouvant être qualifiées d'ordre public au sens de la directive : l'obligation de détacher uniquement des travailleurs liés par un contrat écrit à l'entreprise du pays d'établissement, l'indexation automatique des salaires non minimum, la réglementation du travail à temps partiel, l'obligation de respecter toute convention collective de travail sans considération pour le contenu matériel de celle-ci [...] ».

¹³⁹ Voy. à ce sujet, A. DEFOSSEZ, « Détachement des travailleurs, ordre public et dumping social, suite et certainement pas fin... », *Rev. Dr. ULg.*, 2008, pp. 602-612.

En d'autres termes, un État membre ne peut pas obliger un prestataire de services étranger à satisfaire aux dispositions de l'ensemble du droit du travail national. La Cour considère « *qu'il y a entrave injustifiée à la libre prestation de services, sur base de l'article 56 du T.F.U.E., de nature à décourager les entreprises d'autres États membres de détacher leurs travailleurs sur ce territoire*¹⁴⁰ »

Nous pouvons toutefois objecter dans le raisonnement porté par la Cour que ce principe d'indexation généralisé a contribué à la paix sociale au Luxembourg et semble pouvoir, en ce sens, relever de l'ordre public¹⁴¹. De par cette décision, elle confirme la jurisprudence *Laval* en réaffirmant que la directive 96/71/CE se cantonne à établir un socle de dispositions minimales de protection des travailleurs, ce qui empêche les États membres d'imposer aux entreprises étrangères prestataires de services, une protection renforcée, sauf l'hypothèse où cette protection réussit le test des raisons impérieuses d'intérêt général¹⁴².

§ 5. L'arrêt *Bundesdruckerei*

Dans cet arrêt¹⁴³, la C.J.U.E. a jugé « *qu'exiger le paiement d'un salaire minimum sans aucun rapport avec le coût de la vie prévalant dans cet autre État membre est incompatible avec la libre prestation de services* ». En l'espèce, le fait de soumettre la conclusion d'un marché public au maintien du salaire minimum de l'État d'origine, l'Allemagne, alors que les prestations seront entièrement exécutées dans un autre État membre, la Pologne, constitue une charge économique supplémentaire pour le soumissionnaire ayant recours à la sous-traitance en Pologne.

En adoptant une telle position, la Cour fait prévaloir la libre circulation des services au détriment des droits sociaux des travailleurs européens¹⁴⁴. En interdisant qu'une réglementation nationale soumette une prestation de services à un salaire minimum plus élevé que celui prévu par la législation européenne, elle garantit un avantage concurrentiel aux entreprises présentant des coûts salariaux moindres.

¹⁴⁰ G. FILHON, « Ingénierie sociale et détachement européen », *Rev. Aff. Eur.*, 2012/1, p. 124.

¹⁴¹ En ce sens, C.J.C.E., 5 juin 1997, arrêt *Syndesmons ton en Elladi Touristikou Kai Taxidiotikon Grafeion c/ Ypourgos Ergasias*, aff. C-398/95, Rec. I-03091.

¹⁴² R.-N. IONESCU, « Chapitre II - L'abus de droit et la libre prestation des services », *op. cit.*, p. 69.

¹⁴³ C.J.U.E., Neuvième Chambre, 18 septembre 2014, arrêt *Bundesdruckerei GmbH c/ Stadt Dortmund*, aff. C-549/13, J.O., C-24, 25 janvier 2014, p. 17. Dans le cadre d'un appel d'offres ayant pour objet un marché public relatif à la numérisation de documents et à la conversion de données pour son service d'urbanisme, la ville de Dortmund a exigé, en application de la loi, que le salaire minimal de 8,62 € soit garanti aux travailleurs qui sont occupés par un sous-traitant établi dans un autre État membre (en l'occurrence la Pologne) auquel le soumissionnaire entend faire appel et qui exécutent le marché en cause exclusivement dans cet État. La Chambre des Marchés Publics compétente allemande saisie par *Bundesdruckerei*, intéressée par cet appel d'offres, ayant des doutes sur la compatibilité de la réglementation en cause avec le droit de l'Union et, en particulier, avec la libre prestation des services, s'est adressée à la Cour de justice.

¹⁴⁴ « Lorsqu'un sous-traitant étranger n'est tenu d'appliquer que des niveaux minimum de salaire et de conditions de travail dans le pays d'accueil, alors que les sous-traitants nationaux devront appliquer des normes plus élevées convenues collectivement, on est en présence d'une incitation au dumping social ». Voy. à ce sujet, F. CHALTIEL, « La Cour de justice européenne et le dumping social », LPA, 23 mai 2008, n°104, p. 6.

Un récent arrêt¹⁴⁵ donne une autre interprétation de l'article 3, paragraphe 1 de la directive 96/71/CE et marque un début de rupture par rapport à la jurisprudence du cas *Laval*. La Cour de Justice de l'Union européenne fait-elle un premier pas vers moins de *dumping* salarial parmi les travailleurs européens ? C'est, en tout cas, ce que porte à croire cet arrêt publié le 12 février 2015 et tranchant un conflit entre un syndicat finlandais et une entreprise polonaise¹⁴⁶.

En l'espèce, le différent oppose 186 travailleurs polonais détachés à leur employeur qui ne leur a pas accordé la rémunération minimale prévue par les conventions collectives finlandaises applicables dans leur secteur.

La Cour de justice reconnaît désormais « à un syndicat le droit d'introduire un recours en justice contre une entreprise étrangère qui a détaché des travailleurs sur son territoire. Ensuite, le statut du travailleur, s'il est fixé par une convention collective de travail dans le pays d'accueil, sera appliqué au travailleur détaché. Enfin, le calcul du salaire minimum du pays d'accueil doit inclure l'ensemble du package salarial [pécule de vacances, indemnités de transport ...] en vigueur dans le pays d'accueil¹⁴⁷ ».

¹⁴⁵ Arrêt de la Cour de justice en faveur de l'égalité salariale pour les travailleurs détachés : C.J.U.E., 12 février 2015, arrêt *Sähköalojen ammattiliitto ry c/ Elektrobudowa Spolka Akcyjna*, Aff. C-396/13.

¹⁴⁶ Voy. à ce sujet, F. HENDRICKX, « A post-LAVAL case: Esa and minimum wages for posted workers », *European Labour Law Journal*, Volume 6 (2015), No. 1. « The Court finds that the minimum wage calculated by reference to the relevant collective agreements cannot be a matter of choice for an employer who posts employees with the sole aim of offering lower labour costs than those of local workers ».

¹⁴⁷ C'est par le test de proportionnalité que la Cour trouve un équilibre entre les différents intérêts en présence. En l'espèce, la Cour considère « que le travailleur détaché doit être rémunéré au moins au même niveau qu'un travailleur national pour les mêmes tâches ».

Partie II : Libre circulation des services dans l'Union

Chapitre 1 : Liberté d'établissement vs libre prestation transfrontalière de services

Les services représentent plus de 70 % de l'activité économique des États membres ainsi qu'une proportion similaire en termes d'emplois. La régulation de l'Union aux fins de favoriser la réalisation d'un marché unique des services est essentielle pour répondre aux impératifs liés à la compétitivité des économies des États membres¹⁴⁸.

La notion de libre circulation de services recouvre deux dispositions : la liberté d'établissement et la libre prestation transfrontalière de services, énoncées respectivement aux articles 49 à 55 et 56 à 62 du T.F.U.E.¹⁴⁹. L'article 52 du T.F.U.E. prévoit que ces deux libertés peuvent être limitées par les États pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique¹⁵⁰.

SECTION I : DROIT PRIMAIRE : ARTICLES 49 A 62 DU T.F.U.E.

Le principe de la liberté d'établissement permet à un opérateur économique de mener une activité non salariée¹⁵¹, de manière stable et continue, dans un ou plusieurs États membres¹⁵². L'article 49 du T.F.U.E. interdit « *toutes restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans un autre État membre. Cette interdiction s'étend aux restrictions à la création d'agences, de filiales ou de succursales, par les ressortissants d'un État membre établis dans un autre État membre* ».

¹⁴⁸ G. MARTI, « La conciliation entre les droits et libertés dans la mise en œuvre des libertés communautaires de circulation » in L. POTVIN -SOLIS, *La conciliation entre les droits et libertés dans les ordres juridiques européens*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2011, pp. 283-317 : « *Les libertés de circulation sont inhérentes à l'objectif de construction européenne, à savoir la création d'un marché commun, espace sans frontières intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des capitaux et des services est assurée* ».

¹⁴⁹ T.F.U.E., art. 49 à 62.

¹⁵⁰ T.F.U.E., art. 52 fournit une base textuelle pour les cas où seraient concernés l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique. Mais, c'est à la Cour de justice d'éclaircir les contours du régime.

¹⁵¹ Le prestataire du service visé par le Traité est compris comme étant un acteur économique indépendant.

¹⁵² La notion d'établissement implique « *de participer de façon stable et continue, à la vie économique d'un État membre autre que son État d'origine et d'en tirer profit, favorisant ainsi l'interpénétration économique et sociale à l'intérieur de la Communauté* ». C.J.C.E., 30 novembre 1995, arrêt *Gebhard c/Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano*, aff. C-55/94. *Rec. I-4165* : M. Gebhard, avocat allemand, pratiquait essentiellement ses activités en Italie. A l'issue d'une mesure disciplinaire, le Conseil de l'Ordre de Milan lui avait infligé une sanction de suspension de son activité aux motifs qu'il avait une activité stable en Italie sans être inscrit au tableau des avocats. M. Gebhard invoquait le droit d'exercer ses activités à partir de son cabinet en Italie. Dans son arrêt, la Cour a statué que « *l'avocat allemand qui réside de manière permanente en Italie, y a créé son cabinet et y exerce de manière continue une activité de conseil relève des dispositions sur la liberté d'établissement et non de celles sur la libre prestation de services* ».

Le principe de la libre prestation de services permet à un opérateur économique d'offrir ses services dans un autre État membre, de manière temporaire, sans y être établi. L'article 56 du T.F.U.E. proscrit « *toutes restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation*¹⁵³ ». La prestation de services envisagée par le Traité est donc par nature transfrontalière¹⁵⁴.

Le Traité confère à la notion de service un caractère résiduel¹⁵⁵, considérant comme prestations de services, les prestations fournies normalement *contre rémunération*, dans la mesure où elles ne sont pas régies par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes.

Le critère de distinction entre les deux dispositions repose donc essentiellement sur le caractère permanent ou temporaire de l'activité. Il ne s'agit pas d'un critère mécanique car aucune disposition du Traité ne permet de déterminer la durée ou la fréquence à partir de laquelle la fourniture d'un service ne peut plus être considérée comme une prestation de service au sens du Traité mais comme relevant du chapitre relatif au droit d'établissement¹⁵⁶.

Inscrit dans le droit primaire européen¹⁵⁷, le choix entre liberté d'établissement et libre prestation de services a également été consacré par le droit dérivé¹⁵⁸ à travers la directive 2006/123/CE [directive « services »] et la jurisprudence de la Cour de justice¹⁵⁹.

¹⁵³ Le T.F.U.E. s'oppose à ce qu'un État membre interdise à un prestataire de services établi dans un autre État membre de se déplacer librement sur son territoire avec l'ensemble de son personnel à des conditions restrictives (liées à l'obtention d'autorisations de travail). Cela le discrimine par rapport à ses concurrents établis dans le pays d'accueil qui peuvent se servir de leur propre personnel et affecte au surplus sa capacité à fournir la prestation. C.J.C.E., 27 mars 1990, arrêt *Rush Portuguesa Limitada c/ Office National d'Immigration*, aff. C-113/89, *Rec. I-01417*. La jurisprudence a élargi la notion d'entrave aux échanges entre États membres et exige « *l'élimination de toute discrimination [...] de nature à prohiber ou gêner autrement les activités du prestataire établi dans un autre État membre où il fournit légalement les services* ». C.J.C.E., 25 juillet 1991, arrêt *Säger*, aff. C-76/90, *Rec. I-04221*.

¹⁵⁴ Aux termes des art. 56, al. 1 et 57, al. 3, la libre prestation comporte un élément d'extranéité. C.J.C.E., 10 mai 1995, arrêt *Alpine Investements*, C-384/93, *Rec. I-1141* : « *Les services qu'un prestataire d'un État membre fournit, sans se déplacer, à un destinataire établi dans un autre État est une prestation transfrontalière* ».

¹⁵⁵ Elles couvrent les activités de caractère industriel, commercial et des professions libérales.

¹⁵⁶ Le caractère temporaire n'exclut toutefois pas la possibilité pour un prestataire de services de se doter d'une infrastructure dans l'État d'accueil dans la mesure où elle est nécessaire à l'accomplissement de la prestation et doit s'apprécier *in concreto* en fonction de la durée, la fréquence, la périodicité ou la continuité de la prestation. C.J.C.E., 11 décembre 2003, arrêt *Bruno Schnitzer*, aff. C-215/01, *Rec. I-14847*. La Cour a statué « *que le seul fait qu'un opérateur économique établi dans un État membre fournisse des services identiques ou similaires de manière répétée ou plus ou moins régulière dans un autre État membre sans y disposer d'une infrastructure ne saurait suffire à le considérer comme établi dans ledit État membre* ».

¹⁵⁷ E. DUBOUT, A. MAITROT DE LA MOTTE et A.-L. SIBONY, « Libre prestation de services et droit d'établissement : les stratégies des entreprises », *op. cit.*, p. 251 : « *Les fondateurs du Traité voyaient dans la première, une extension aux travailleurs indépendants de la libre circulation des travailleurs salariés, et dans la deuxième, une extension de la libre circulation des biens* ».

¹⁵⁸ *Ibid.*, p. 252. L'application de ces libertés entraîne le développement d'un régime spécifique de chaque liberté : « *[...] Dès la lecture des considérants, il est prévu que les prestataires devraient être en mesure de choisir entre ces deux libertés, en fonction de leur stratégie de développement dans chaque État membre* ».

¹⁵⁹ C.J.C.E., 6 novembre 2003, arrêt *Gambelli*, aff. C-243/01, *Rec. I-13031*. M. Gambelli a pu se prévaloir de la liberté d'établissement quand il opérait via agence et de la libre prestation de services quand il opérait via internet.

Cette liberté de circulation a pris la forme d'un droit personnel détaché de l'exercice d'une activité économique. Les entreprises peuvent ainsi véritablement influencer, de par leur volonté, sur les qualifications juridiques données à leurs activités transfrontalières de telle sorte qu'elles ressortissent soit de l'établissement soit de la prestation de services. L'objectif principal est proche du phénomène de « *Law shopping*¹⁶⁰ ».

À n'en pas douter, la possibilité d'utiliser stratégiquement les libertés de circulation existe d'où la nécessité de coordonner les règles au niveau européen afin d'éviter une concurrence déloyale entre les États membres.

Le droit de l'Union cherche à favoriser l'exercice des libertés de circulation et en encourage l'usage, fût-il tactique¹⁶¹.

SECTION II : DROIT DERIVE : DIRECTIVE 2006/123/CE RELATIVE AUX SERVICES DANS LE MARCHÉ INTERIEUR

La directive « services » s'inscrit dans le cadre de la stratégie arrêtée par le Conseil européen de Lisbonne visant à accroître la compétitivité et la croissance en Europe¹⁶². Elle a pour objectif¹⁶³ d'établir un cadre juridique afin de garantir aux prestataires de services une simplification des procédures et des

¹⁶⁰ E. DUBOUT, A. MAITROT DE LA MOTTE et A.-L. SIBONY, « Libre prestation de services et droit d'établissement : les stratégies des entreprises », *op. cit.*, p. 252 : « *Le Law shopping ou fraude à la loi consiste pour l'entreprise à choisir la loi applicable qui convient le mieux : relever de la réglementation de l'État d'accueil quand l'entreprise use de sa liberté d'établissement ou se soumettre à la législation de l'État d'origine quand elle choisit d'exercer sa liberté de prestation de services* ». Voy. à ce sujet, A. MASSON, « Les stratégies juridiques des entreprises », Bruxelles, Éditions Larcier, 2009, p. 435.

¹⁶¹ Celui qui s'établit dans un autre État membre est soumis aux mêmes règles que celles qui sont appliquées aux ressortissants alors que la législation nationale ne s'applique pas intégralement au prestataire de services. Un exemple de Law shopping par le biais de la liberté d'établissement est donné dans l'affaire *Centros*. La Cour procède à l'évaluation des justifications avancées par les différentes parties à l'aune du principe de proportionnalité. C.J.C.E., 9 mars 1999, arrêt *Centros c/Erhvervsog Selskabsstyrelsen*, aff. C-212-97, *Rec. I-1459*. L'entreprise originaire du Danemark, exerçait sa liberté d'établissement en créant une société au Royaume-Uni, afin d'éviter le versement d'un capital minimal. En déployant son activité dans un autre État membre, la Cour a statué que « *Le montage qui répond à la volonté de contourner l'exigence applicable au Danemark ne suffit pas à caractériser un abus* ». Dans une telle configuration, l'usage stratégique de la liberté d'établissement est protégé par le droit de l'Union et laisse ainsi la porte ouverte aux sociétés « boîtes aux lettres ». La liberté de prester des services se présente comme un instrument dont disposent les entreprises pour contourner les règles de droit national (qu'elles relèvent du droit social, fiscal ou de régulations sectorielles) qui leur apparaissent défavorables. C.J.C.E., 15 septembre 2011, arrêt *Dickinger et Ömer*, aff. C-347-09, *Rec. I-08185*. L'entreprise Bet At Home, active dans le secteur des jeux de hasard en ligne en Autriche, a établi des filiales à Malte afin de contourner une loi autrichienne relative à l'obtention des licences pour les jeux de hasard. La Cour a retenu « *la nature contractuelle qui unit les deux sociétés et a qualifié que le fait d'offrir des services en ligne à partir d'un autre État membre tombait sous la notion de prestation de services* ». On peut donc admettre qu'une entreprise présente de façon stable dans un État membre peut néanmoins être considérée comme simple prestataire de services dès lors qu'elle a procédé à un montage sociétaire suffisamment habile.

¹⁶² Conclusions de la Présidence du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, Bulletin UE 2000, n° 3, pt 5 cité par C. KADDOUS ET D. GRISEL, *Libre circulation des personnes et des services*, Bâle, Helbing, Lichtenhahn, 2012, p. 513 : « [...] faire de l'Union une économie fondée sur la connaissance la plus compétitive [...], éliminer les entraves aux services afin de rendre pleinement opérationnel le marché intérieur [...] renforcer la compétitivité des entreprises européennes dans un contexte de mondialisation accrue ».

¹⁶³ Directive 2006/123/CE ou directive « Bolkestein », du nom du Commissaire européen qui l'a proposée, adoptée par le Parlement européen et le Conseil en 2006. Elle a été transposée dans la législation belge par la Loi du 22 décembre 2009 adaptant certaines législations à la Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur, *M.B.*, 29 décembre 2009, p. 82151. La liberté d'établissement est consacrée aux articles 9 à 15 et la libre prestation des services aux articles 16 à 21.

conditions dans lesquelles ils peuvent opérer dans un autre État membre¹⁶⁴ [art. 5 à 8] et partant lever les barrières juridiques et administratives limitant les échanges de services entre États membres [art. 9 à 13].

En d'autres termes¹⁶⁵, limiter voire supprimer les régimes d'autorisations qui permettent à un État de refuser que des prestataires de services s'implantent sur le territoire national en raison d'exigences telles que la nationalité ou la localisation du siège social¹⁶⁶. La directive s'applique exclusivement aux régimes d'autorisations et exigences qui « *affectent l'accès à une activité ou l'exercice d'une telle activité*¹⁶⁷ ». Sous la notion de « régime d'autorisation », l'article 4 de la directive entend « *toute procédure qui a pour effet d'obliger un prestataire à faire une démarche auprès d'une autorité compétente en vue d'obtenir un acte formel ou une décision implicite à l'accès à une activité de service ou à son exercice* ».

L'impact de la directive réside donc dans l'interdiction, comme critère d'attribution des autorisations d'implantations¹⁶⁸, « *d'un test économique* », qui consiste à subordonner l'octroi de l'autorisation, à la preuve de l'existence d'un besoin économique ou d'une demande du marché, à évaluer les effets économiques potentiels de l'activité ou à évaluer l'adéquation de l'activité avec les objectifs économiques fixés par l'autorité compétente¹⁶⁹. La régulation des implantations commerciales implique, à n'en point douter, un établissement stable et durable. Il convient d'avoir uniquement égard aux contraintes imposées par la liberté d'établissement.

La notion d'établissement est définie comme « *l'exercice effectif d'une activité économique [...] par le prestataire, pour une durée indéterminée, dans des conditions imposées par la législation du pays d'établissement pour ses propres ressortissants et, au moyen d'une infrastructure stable à partir de laquelle la fourniture de services est réellement assurée*¹⁷⁰ ».

¹⁶⁴ Et ce, d'une part, par l'instauration de « guichets uniques », portails e-gouvernement afin d'obtenir les informations détaillées sur l'entrepreneuriat et effectuer en ligne les formalités administratives concernant la création d'une entreprise, disponible sur : http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_fr.htm – et – d'autre part, par l'application du principe de reconnaissance mutuelle. Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, J.O., L 255, 30 septembre 2005, p. 22. Voy. à ce sujet : Communication de la Commission, « Services : la Commission propose une directive visant à réduire la paperasserie qui étouffe la compétitivité », IP/04/37, 13 janvier 2004. Pour la Commission, il s'agit « ... d'offrir un système plus cohérent et plus convivial avec des formalités administratives simplifiées ». La Belgique compte neufs guichets d'entreprises agréés ayant obtenu une compétence européenne.

¹⁶⁵ T. HAUZEUR et S. ENGELEN, « Quel avenir pour les implantations commerciales au regard de la Directive « service » et de la régionalisation ? », *Aménagement-Environnement*, 2011, liv. 2, pp. 107 et s. : « De nombreux États membres maintiennent dans leur règlement des obstacles aux libertés fondamentales mettant à mal l'effectivité du droit européen [...]. Ils ont ainsi été contraints à procéder à une évaluation de leurs législations en vue d'identifier si elles comprennent des obstacles non justifiés ou trop lourds restreignant les libertés de circulation des services. Les États s'obligent à un exercice de droit comparé qui présente l'avantage de permettre aux États qui fournissent un haut niveau de qualité de services d'exporter leur modèle ».

¹⁶⁶ Ibid. « La directive « services » constitue le principal écueil législatif européen auquel il faut prêter attention dans le cadre de la régulation des implantations ».

¹⁶⁷ Considérant 9 : Conformément à son préambule, « elle ne s'applique pas aux exigences telles que les règles de circulation routière, la réglementation en matière d'aménagement ou de développement du territoire, d'aménagement de zones urbaines et rurales, les normes en matière de construction ainsi que les sanctions administratives infligées en cas de non-respect de ces normes qui ne réglementent pas ou n'affectent pas spécifiquement l'activité de service [...] ».

¹⁶⁸ Directive 2006/123/CE, art. 14, § 5.

¹⁶⁹ A.R. modifiant l'arrêté royal du 22 février 2005 précisant les critères à prendre en considération lors de l'examen de projets d'implantation commerciale et de la composition du dossier socio-économique, 13 janvier 2010, M.B., 22 janvier 2010, p. 2785. L'article 2 de l'A.R. précise que ce critère est entré en vigueur, de manière rétroactive, le 28 décembre 2009.

¹⁷⁰ Directive 2006/123/CE, art. 4.

La liberté d'établissement ne doit pas être confondue avec la libre prestation de services qui « garantit le libre accès à l'activité de service ainsi que son libre exercice sur le territoire de l'État membre dans lequel le service est fourni ».

La directive ne reconnaît, aux États membres, le droit d'apporter des restrictions à la libre circulation des services qu'à la condition que ces exigences soient non-discriminatoires¹⁷¹, proportionnées eu égard aux objectifs poursuivis¹⁷² et justifiées par des raisons impérieuses d'intérêt général¹⁷³. La proportionnalité d'une restriction sera appréciée de manière différente suivant qu'il s'agit d'une prestation de services ou d'établissement¹⁷⁴.

La jurisprudence de la Cour de justice a progressivement précisé la portée de la notion de restriction à la liberté de circulation des services. Elle se montre extrêmement sceptique à l'égard des justifications, qu'elles soient d'intérêt général ou économique, et consacre une jurisprudence énonciatrice d'une approche par la notion d'accès au marché à l'égard de toutes les libertés de circulation¹⁷⁵.

¹⁷¹ Directive 2006/123/CE, art. 16 : « Les États membres ne peuvent pas subordonner l'accès à une activité de services et son exercice à des exigences qui ne satisfont pas aux trois conditions cumulatives, à savoir la non-discrimination [en raison de la nationalité ou, dans le cas de personnes morales, en raison de l'État membre dans lequel elles sont établies], la nécessité [l'exigence doit être justifiée par des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de protection de l'environnement] et la proportionnalité [l'exigence doit être propre à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire] ». C.J.C.E., 14 octobre 2004, arrêt *Commission des Communautés européennes c/ Royaume des Pays-Bas*, aff. C-299/02, Rec. I-9783. La Cour considère « que la condition de nationalité [l'exigence de la détention du navire par deux tiers de nationaux de l'Union européenne] applicable à l'immatriculation de navires constitue une restriction illégale à la liberté d'établissement des armateurs étrangers en Europe ».

¹⁷² Il convient de démontrer la valeur ajoutée que présente l'insertion d'une restriction par rapport à l'objectif poursuivi. La Cour a énoncé que « lorsqu'une mesure, adoptée par l'État membre d'accueil, constitue une entrave à la libre prestation de services, cette mesure ne peut être justifiée si le prestataire est déjà soumis à une obligation poursuivant le même objectif en vertu de la législation de l'État membre d'origine ». C.J.C.E., 20 mai 1992, arrêt *Ramrath c/ Ministère de la Justice*, aff. C-106/91, Rec. I-3351. La Cour a statué « que les dispositions du Traité relatives au droit d'établissement ne s'opposent pas à ce qu'un État membre subordonne, sur son territoire, l'exercice de la profession de réviseur d'entreprises à des conditions objectivement nécessaires pour garantir l'observation des règles professionnelles [...], à moins que le contrôle de l'observation des règles ne soit garanti à travers un réviseur agréé au service duquel il est placé. ».

¹⁷³ Les objectifs de nature économique ne peuvent justifier une entrave à la liberté d'établissement garantie par le Traité. La Cour a censuré la réglementation grecque rendant obligatoire la forme juridique du contrat de travail entre une agence de voyage et les guides touristiques considérant que le régime en cause restreignait la possibilité des bureaux de tourisme de conclure des contrats avec un guide touristique originaire d'un autre État membre. C.J.C.E., 5 juin 1997, arrêt *Syndesmons ton en Elladi Touristikon Kai Taxidiotikon Grafeion c/ Ypourgos Ergasias*, aff. C-398/95, Rec. I-03091. L'État grec avait argumenté que la restriction était justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général et de paix sociale en ce qu'elle permettait d'éviter que l'économie du pays n'en subisse les conséquences négatives. La Cour a rejeté cette motivation de nature purement économique.

¹⁷⁴ C.J.C.E., 4 juillet 2000, arrêt *Salomone Hainm c/ Kassenzahnärztliche Vereinigung Nordrhein*, aff. C-424/97, Rec. I-05123. La Cour s'est prononcée au sujet d'une exigence linguistique posée au conventionnement d'un praticien de l'art dentaire. Elle a relevé « que vu le caractère durable et continu de ses activités, un praticien de l'art dentaire souhaitant s'établir devait être capable de communiquer avec son patient, d'observer les règles déontologiques et juridiques et d'exécuter des tâches administratives. Se fondant sur ce constat, elle a estimé que cette exigence est justifiée pour l'exercice du droit d'établissement alors qu'elle ne le serait pas dans le cas de la prestation de services ». Voy. à ce sujet, Conseil de l'Union européenne, « Stratégies Europe 2020 pour l'emploi et la croissance », Bruxelles, 13 juillet 2010, cité par M. SCHMITT, « Chapitre 1. - La libre circulation des travailleurs » in *Droit du travail de l'Union européenne*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2011, pp. 60-61. Le but avancé par la Commission au regard de ce principe est double : « il contribue à la réalisation du marché unique et comporte aussi une dimension sociale non négligeable qui vise à favoriser l'intégration sociale et économique des travailleurs migrants de l'Union dans l'État d'accueil ». Communiqué de presse – Conseil de l'Union européenne – Stratégie Europe 2020 pour l'emploi et la croissance : le Conseil adopte de grandes orientations de politique économique, 13 juillet 2010 disponible sur : http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-10-202_fr.htm, (22 mai 2015).

¹⁷⁵ C.J.C.E., 25 juillet 1991, arrêt *Manfred Säger c/ Denneweyer & Co*, aff. C-76/90, Rec. I-04221. La Cour s'oppose à « une réglementation nationale qui interdit à une société établie dans un État membre de fournir un service de surveillance et de renouvellement de brevets par l'acquittement de redevances, au motif que cette activité est réservée aux seuls titulaires d'une qualification professionnelle particulière ».

La notion de services couvre un large éventail de services. Aussi, il est impossible d'en établir une classification exhaustive¹⁷⁶. La Cour de Justice, dans le prolongement de l'art. 57 du T.F.U.E., a arrêté que « *la caractéristique essentielle de la notion de service réside dans la rémunération qui constitue la contrepartie économique des services*¹⁷⁷ *indépendamment des modalités de financement de cette contrepartie économique*¹⁷⁸ ».

Sont explicitement exclus du champ d'application les services d'intérêt général, puisque non économiques par définition, et qui comprennent les services financiers, les télécommunications et l'audiovisuel, les transports, les agences d'intérim, la santé, les activités de jeux d'argent, certains services sociaux, la sécurité privée et les prestations des notaires et des huissiers de justice¹⁷⁹.

La liberté d'établissement et la libre prestation de services concernent les activités économiques non-salariées par opposition à la libre circulation des travailleurs développée dans la première partie du mémoire.

Pour déterminer si une activité est indépendante ou salariée, le législateur a recours au critère du lien de subordination¹⁸⁰. La Cour de justice a statué « *qu'il y a présence d'un lien de subordination lorsqu'une prestation économique rémunérée est exécutée pour le compte d'une autre et sous la direction de celle-ci*¹⁸¹ ».

¹⁷⁶ Le considérant n° 33 de la directive « services » tente néanmoins une classification des activités considérées comme des services et distingue « *les services fournis uniquement aux entreprises [conseils de gestion, entretien des locaux, publicité, agents commerciaux], les services fournis uniquement aux consommateurs [tourisme, loisirs, centres sportifs] et les services fournis aux entreprises et aux consommateurs [conseil juridiques et fiscaux, services immobiliers, agence de voyage, foires et salons]* ».

¹⁷⁷ Cette notion a été clarifiée par la jurisprudence de la Cour de justice à la suite des questions préjudicielles soumises par des juridictions nationales. C.J.C.E (cinquième chambre), 7 décembre 1993, arrêt *Stephan Max Wirth c/ Landeshauptstadt Hannover*, aff. C-109/92, Rec. I-6447 : « *Les cours dispensés dans un établissement d'enseignement supérieur dont le financement est assuré pour l'essentiel par des fonds publics ne constituent pas des services au sens de l'article 57 du T.F.U.E.* ». La Cour a précisé « *qu'en établissant et en maintenant un tel système d'enseignement public, financé en règle générale par le budget public et non par les élèves ou leurs parents, l'État n'entendait pas s'engager dans des activités rémunérées, mais accomplissait sa mission dans les domaines social, culturel et éducatif envers sa population* ».

¹⁷⁸ Par conséquent, constitue un service toute prestation par laquelle un prestataire participe à la vie économique, indépendamment de son statut juridique et du domaine d'action concerné. On peut déduire que la directive couvre tous les services à l'exception de ceux fournis par les pouvoirs publics dans l'accomplissement de leurs obligations sociales, culturelles et éducatives et qui relèvent de la compétence exclusive des autorités nationales.

¹⁷⁹ L'article 2 de la directive précise les activités non marchandes qu'elle exclut de son champ.

¹⁸⁰ Loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, M.B., 28 décembre 2006 modifiée par la loi du 25 août 2012, M.B., 11 septembre 2012, p. 56957 à 56961.

¹⁸¹ C.J.C.E, 3 juillet 1986, arrêt *Lawrie-Blum c/ Land Baden Württemberg*, aff. C-66/85, Rec. I-02121.

Chapitre 2 : Primat du dogme concurrentiel

SECTION I : CONCURRENCE NORMATIVE DANS LE DROIT EUROPEEN

Le Traité de Rome fait de la concurrence un objectif fondamental¹⁸². Les principes du droit européen de la concurrence sont codifiés aux articles 101 à 118 du T.F.U.E. et s'adressent aux agissements qui sont « *susceptibles d'affecter les échanges entre les États membres*¹⁸³ ». Le premier volet [articles 101 à 105] vise à réguler les pratiques anticoncurrentielles des entreprises [ententes et abus de position dominante] incompatibles avec le marché intérieur¹⁸⁴. Le second concerne le contrôle des concentrations et l'encadrement des aides d'État [articles 107 et 108] qui faussent la concurrence.

Dans le cadre des concentrations, il peut s'agir d'une volonté d'un État membre de favoriser un rapprochement entre deux entreprises locales en vue de constituer un champion national ou encore de prévenir l'acquisition d'une entreprise par un concurrent étranger.

En ce qui concerne les aides publiques, il peut s'agir d'aides disproportionnées en faveur de la restructuration d'une entreprise nationale, de soutien visant au maintien de sites de production sur le territoire national ou de la prévention des délocalisations. « *Le risque est alors de tolérer des distorsions de concurrence entre les entreprises et les États membres qui conduisent à des mécanismes préjudiciables de course à la subvention, et ont pour effet pervers de retarder des ajustements et des reconversions nécessaires*¹⁸⁵ ».

¹⁸² Les concepts et institutions du droit de la concurrence de l'Union européenne sont apparus en premier lieu dans la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier [C.E.C.A.]. C'est dans ces secteurs clés que la nécessité de stabiliser l'économie allemande de l'après-guerre et de l'intégrer dans l'Europe, tout en empêchant les entreprises allemandes de dominer les marchés, était la plus évidente. Ainsi, l'article 67 C.E.C.A. prévoyait de manière générale que « *toute action d'un État membre susceptible d'exercer une répercussion sensible sur les conditions de la concurrence doit être portée à la connaissance de la Haute Autorité par le gouvernement concerné* ». Les dispositions du Traité C.E.C.A. furent incorporées dans la politique de la concurrence de l'Union européenne. Elles étaient en cela les précurseurs des règles du marché commun sur les aides publiques. L'Acte unique européen, J.O., L 169, 29 juin 1987, a renforcé l'objectif d'intégration du marché et dynamisé plus encore une politique active de la concurrence. L'article 173 du T.F.U.E. stipule que « *l'Union et les États membres veillent à ce que les conditions nécessaires à la compétitivité de l'industrie de l'Union soit assurée* ».

¹⁸³ T.F.U.E., art. 101 : « *Sont incompatibles avec le marché intérieur et interdits tous accords entre entreprises, toutes décisions d'associations d'entreprises et toutes pratiques concertées, qui sont susceptibles d'affecter le commerce entre États membres et qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence à l'intérieur du marché intérieur, et notamment ceux qui consistent à fixer de façon directe ou indirecte les prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction, à limiter ou contrôler la production, les débouchés, le développement technique ou les investissements, à répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement, à appliquer, à l'égard de partenaires commerciaux, des conditions inégales à des prestations équivalentes en leur infligeant de ce fait un désavantage dans la concurrence et à subordonner la conclusion de contrats à l'acceptation, par les partenaires, de prestations supplémentaires qui, par leur nature ou selon les usages commerciaux, n'ont pas de lien avec l'objet de ces contrats* ».

¹⁸⁴ T.F.U.E., art. 102 : « *Est incompatible avec le marché intérieur et interdit, dans la mesure où le commerce entre États membres est susceptible d'en être affecté, le fait pour une ou plusieurs entreprises, d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le marché intérieur ou dans une partie substantielle de celui-ci. Ces pratiques abusives consistent à imposer des prix d'achat ou de vente ou d'autres conditions de transaction non équitables, à limiter la production, les débouchés ou le développement technique au préjudice des consommateurs, à appliquer à l'égard de partenaires commerciaux des conditions inégales à des prestations équivalentes, en leur infligeant de ce fait un désavantage dans la concurrence et à subordonner la conclusion de contrats à l'acceptation de prestations supplémentaires qui n'ont pas de lien avec ces contrats* ».

¹⁸⁵ F. MARTY, « Concurrence et politique industrielle : analyse de logiques distinctes », in *Entreprises stratégiques nationales et modèles économiques européens*, Bruxelles, Éditions Bruylant, octobre 2012, p. 140.

SECTION II : STRATEGIES ENTREPRENEURIALES

§ 1. Choix de la localisation

« Quel intérêt y a-t-il à s'établir dans un État membre pour y déployer son activité ? Quel intérêt y a-t-il, au contraire, à ne pas s'y établir et à y développer une activité en tant que simple prestataire de services ? » Opter pour la liberté d'établissement permet à un opérateur économique de mettre en place un choix de loi tandis que la libre prestation de services lui permet, au contraire, d'éviter l'application d'une loi défavorable.

La variable du coût du travail constitue un instrument stratégique dans le choix du lieu d'implantation des activités d'une entreprise¹⁸⁶. Partant, les pays présentant un moindre coût attirent les investisseurs¹⁸⁷. La notion de délocalisation d'entreprises se décline en deux concepts : l'externalisation de certains services¹⁸⁸ et la délocalisation via une filiale. Ce type de délocalisation n'a pas pour objectif la pénétration d'un marché¹⁸⁹, mais bien la minimisation des coûts de production¹⁹⁰, aggravant de ce fait la pression concurrentielle.

Cependant, les stratégies fondées uniquement sur la réduction des coûts ne tiennent pas compte des obstacles économiques et culturels liés au déplacement d'une activité. « Plusieurs facteurs tendent à faire peser sur l'entreprise un risque qui peut dépasser les avantages escomptés d'une telle opération ». Tout d'abord, certaines difficultés de management de la main-d'œuvre locale, que ce soit des questions de langue ou de barrières culturelles. Ensuite, une délocalisation peut représenter un coût important pour l'entreprise. Enfin, et ce n'est pas le moins pertinent des arguments, les coûts salariaux peuvent augmenter très rapidement dans des pays connaissant un développement économique important. « Cette stratégie fondée sur la compression du coût salarial peut donc s'avérer à moyen ou long terme contreproductive¹⁹¹ ».

¹⁸⁶ E. DUBOUT, A. MAITROT DE LA MOTTE et A.-L. SIBONY, « Libre prestation de services et droit d'établissement : les stratégies des entreprises », *op. cit.*, p. 254 : « C'est parce que ces libertés ont des conséquences différentes sur le droit applicable qu'il est intéressant d'en faire un usage stratégique ».

¹⁸⁷ *Ibid.* La délocalisation est pointée du doigt comme la cause du chômage massif dans le secteur industriel.

¹⁸⁸ *Ibid.* L'externalisation peut être domestique. La production demeure dans le pays où est localisée l'entreprise.

¹⁸⁹ *Ibid.* La délocalisation présente un quadruple avantage : salaires nettement plus faibles, protection sociale quasi inexistante, droit du travail et contraintes environnementales peu contraignants ou inexistantes.

¹⁹⁰ L'élargissement de l'Union a donné lieu à son lot d'exemples d'entreprises qui ont choisi de délocaliser dans les nouveaux États membres en raison des écarts de coûts salariaux. Voy. à ce sujet, ERM, *Monitoring and Managing Restructuring in the 21st century, Annual report 2013*. X., « ERM report 2013 – Monitoring restructuring in the 21st century », EMCC – European Monitoring Centre on Change, 5 décembre 2013, disponible sur : <http://www.eurofound.europa.eu/annual-report-2013> (20 avril 2015). Communication de la Commission européenne, 17 janvier 2012, COM(2012), 7 final.

¹⁹¹ E. DUBOUT, A. MAITROT DE LA MOTTE et A.-L. SIBONY, « Libre prestation de services et droit d'établissement : les stratégies des entreprises », *op. cit.*, p. 254.

Les liens entre libéralisation des échanges, délocalisations et *dumping social* sont complexes à établir. Plusieurs études menées sur l'incidence des stratégies entrepreneuriales ont conclu que le choix de la localisation est rarement unifactoriel mais se fonde sur plusieurs caractéristiques de la région de destination¹⁹². Selon le rapport GORGE¹⁹³, « *les débouchés économiques, la qualité des infrastructures, la qualification et la productivité de la main-d'œuvre, sa disponibilité, la nature et la stabilité de la réglementation applicable au secteur concerné et le coût de la vie dans le pays en question* » seraient des arguments plus importants dans le choix du lieu de localisation¹⁹⁴.

Toutefois, si les études des stratégies de localisation des entreprises ne permettent pas de confirmer l'hypothèse de l'existence du *dumping social*, c'est parce que ce phénomène fait sentir ses effets dans certains secteurs précis à forte intensité de main-d'œuvre et où les différences de coûts sont très importantes : le textile et l'habillement¹⁹⁵, le bâtiment¹⁹⁶, la restauration et les transports routiers¹⁹⁷. À cet égard, l'attention de l'Union européenne s'est essentiellement concentrée sur la question de la mobilité des travailleurs issus des nouveaux États membres et l'introduction de règles dérogatoires à la libre circulation des personnes¹⁹⁸.

§ 2. Sociétés « écrans » et sociétés « boîtes aux lettres »

À côté de l'utilisation des délocalisations pour jouer de la concurrence normative au sein de l'Union européenne dans un cadre légal, certaines entreprises ont recours à des mécanismes plus frauduleux et illégaux¹⁹⁹, à savoir les sociétés « écrans » ou « *coquille vide* » et les sociétés « boîtes aux lettres ».

¹⁹² A. DEFOSSEZ, « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la directive détachement ? », *op. cit.*, p. 119.

¹⁹³ Rapport d'information de G. GORGE, au nom de la délégation pour l'Union européenne sur le dumping social européen, n° 2423, 25 mai 2000, disponible sur : <http://www.assemblee-nationale.fr/europe/rap-info/i2423.pdf>.

¹⁹⁴ Partant, une délocalisation n'est pas le résultat d'une simple comparaison des coûts salariaux et sociaux entre deux États et ses effets sont plus complexes à établir qu'une perte pour l'État membre qui la subit.

¹⁹⁵ Ces secteurs sont caractérisés par l'usage important de main-d'œuvre peu qualifiée et par la grande mobilité des producteurs, deux caractéristiques qui en font des secteurs particulièrement sensibles à la concurrence.

¹⁹⁶ Le secteur de la construction est particulièrement touché par le *dumping social* notamment via le détachement des travailleurs et le recours aux faux indépendants.

¹⁹⁷ La question du droit applicable aux prestataires de services, qui sont, de par leur nature mobiles, est complexe. Le cabotage [transport intérieur effectué par une entreprise établie à l'étranger] relève de la directive détachement qui prévoit le respect des dispositions sanctionnées pénalement du pays d'accueil au travailleur détaché, même si le contrat de travail de celui-ci est habituellement régi par un droit étranger.

¹⁹⁸ « L'afflux de travailleurs (par hypothèse peu qualifiés ou prêts à travailler dans des conditions défavorables) risque de déstabiliser des secteurs déjà fragilisés. Force est de constater que les négociations d'adhésion qui ont précédé les élargissements successifs n'ont pas entraîné de remise en cause des libertés de circulation. Seules, des règles transitoires à la libre circulation ont été traduites pour limiter la venue de travailleurs des pays d'Europe centrale et orientale ». X., « Enlargement – transitional provisions », European Commission, disponible sur : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=fr> (10 mai 2015). Voy. à ce sujet, A. C. NEAL, « Freedom of movement for employers and employees in the European Union », *European Labour Law Journal*, Volume 4 (2013), No. 1, p. 38.

¹⁹⁹ E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 22.

On peut définir le phénomène des sociétés « écrans » ou « coquille vide » comme le fait d'établir des sociétés dans un État où la législation sociale est assez faible dans le seul but d'engager des travailleurs pour les détacher ensuite dans d'autres États membres²⁰⁰. Il n'est plus ici question d'une délocalisation réelle de l'activité dans un autre État membre ou de l'établissement d'une filiale opérant dans cet État. Il s'agit seulement de prétendre exercer effectivement une activité dans cet État dans le seul but de détacher ensuite les travailleurs²⁰¹.

Parallèlement, on retrouve ce même phénomène dans la création de sociétés « boîtes aux lettres », qui n'ont aucune activité économique substantielle dans le pays où elles sont affiliées et pour cause puisqu'il s'agit de sociétés de domiciliation utilisées par une entreprise issue d'un autre pays où les cotisations sociales sont plus élevées. L'entreprise met ensuite en place un faux détachement, sans pour autant se présenter comme une entreprise de travail intérimaire²⁰².

Le maintien de l'affiliation du travailleur détaché au régime de sécurité sociale de son pays d'origine permet à l'employeur d'effectuer une économie en termes de coûts salariaux et s'apparente à une forme de *dumping social*. Reste qu'agissant de la sorte, ces entreprises sont en défaut d'établissement au regard du droit, puisqu'elles devraient être immatriculées dans le pays où elles exercent réellement leurs activités²⁰³.

§ 3. Pratiques anticoncurrentielles

A. Le cas des ententes

L'article 101 du T.F.U.E. interdit « *les ententes qui seraient de nature à entraver la libre concurrence entre les États membres* »²⁰⁴. Par le terme « entente », on désigne notamment tout partage de marché, fixation de quota de production ou accord sur les prix entre entreprises pour les maintenir artificiellement élevés. On distingue les ententes horizontales qui portent sur des accords ou pratiques entre concurrents réels ou potentiels, situés à un même niveau dans la chaîne de production, et les ententes verticales qui existent entre entreprises y opérant à un niveau différent.

²⁰⁰ M. MORSA, « Sécurité sociale : libre circulation et citoyenneté européenne », *op. cit.*, p. 420.

²⁰¹ Un exemple révélateur est le cas du transporteur routier JOST implanté à Malmédy et qui a installé une filiale en Slovaquie, un simple bureau sur le campus universitaire (sans garage, ni camions), qui servait de bureau de recrutement de travailleurs slovaques détachés en Belgique. C. LEROY, « Transports routiers : comment la Belgique perd des centaines de millions », *Le Soir*, 6 juin 2012, disponible sur : <http://www.levif.be/actualite/belgique/transports-routiers-comment-la-belgique-perd-des-centaines-de-millions/article-normal-164963.html> (10 avril 2015).

²⁰² E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 22.

²⁰³ *Ibid.*

²⁰⁴ Communiqué de presse de la Commission européenne du 15 juillet 2015, IP/15/5376 : « La Commission inflige des amendes de 49 millions d'euros à des opérateurs de fret ferroviaire pour mise en œuvre d'une entente », disponible sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5376_fr.htm

En revanche, le Traité autorise certaines ententes qui contribuent à améliorer la production ou la distribution des produits ou à promouvoir le progrès technique ou économique, et ce à condition « *qu'elles soient proportionnées à ce but, qu'elles n'éliminent pas la concurrence et qu'elles réservent aux utilisateurs une partie équitable du profit qui en résulte* [art. 101-3 du T.F.U.E.²⁰⁵] ».

B. Le cas des abus de position dominante

L'article 102 du T.F.U.E. interdit « *le fait pour une ou plusieurs entreprises d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le marché intérieur* ». Une position est « dominante » lorsqu'une entreprise peut mener la politique qu'elle désire sans se préoccuper de celle de ses concurrents sur le marché.

La Cour de justice, dans les affaires *United Brands*²⁰⁶ et *Hoffman-Laroche*²⁰⁷ a défini la position dominante comme « *une situation de puissance économique détenue par une entreprise qui lui donne le pouvoir de faire obstacle au maintien d'une concurrence effective sur le marché en cause en lui fournissant la possibilité de comportements indépendants dans une mesure appréciable vis-à-vis de ses concurrents, de ses clients et finalement, des consommateurs* ».

§ 4. *Faux indépendants*

L'arrêté royal n° 38²⁰⁸ régit le statut social de l'indépendant. Les critères de base pour le différencier du travailleur salarié sont la relation d'autorité et le lien de subordination²⁰⁹. La loi-programme du 27 décembre 2006²¹⁰ a introduit quatre critères généraux [la volonté des parties telle qu'exprimée dans le contrat, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer ou non un contrôle hiérarchique] qui ont pour but de mettre fin à la fraude sociale en prévenant le phénomène des faux indépendants et en rétablissant une plus grande sécurité juridique.

²⁰⁵ Communiqué de presse de la Commission européenne du 13 décembre 2012, IP/12/1367 : « Antitrust: Commission accepts legally binding commitments from Simon & Schuster, Harper Collins, Hachette, Holtzbrinck and Apple for sale of e-books », disponible sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1367_en.htm. La Commission a conclu que « *les engagements des parties étaient à même de rétablir et de préserver la concurrence sur les prix de détail des livres numériques dans l'Espace économique européen* ».

²⁰⁶ C.J.C.E., 14 février 1978, arrêt *United Brands c/ Commission*, aff. 27/76, Rec. 207 : « L'entreprise ne subit plus la pression concurrente, elle peut agir de façon autonome sur le marché ».

²⁰⁷ C.J.C.E., 13 février 1979, arrêt *Hoffman La Roche c/ Commission*, aff. 85/76, Rec. 461. L'arrêt précise la définition de la position dominante en la différenciant du monopole. « *La position dominante inclut d'autres concurrents sur le même marché alors que le monopole exclut toute idée de concurrence* ».

²⁰⁸ A.R. n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B.*, 29 juillet 1967, p. 8071.

²⁰⁹ Jusqu'en 2002, les tribunaux prenaient en compte la situation de fait et non le statut choisi par les parties. Un arrêt de la Cour de Cassation du 23 décembre 2002 [n° S.01.0169.F] signa un revirement en mettant la priorité sur la qualification donnée par les parties. Une méthode indiciaire permettait de voir si cette qualification se vérifiait sur le terrain. Si trop d'éléments contraires étaient présents, la qualification donnée par les parties pouvait être rejetée. Le lien d'autorité se traduisait avant tout par une subordination juridique et non une dépendance économique.

²¹⁰ Loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75266.

Cette loi a été modifiée en 2012²¹¹ et prévoit la mise en place d'une politique préventive par la création d'une Commission de règlement de la relation de travail [ruling]. En d'autres termes, il est désormais possible de demander un ruling social pour avoir plus de certitude quant à la relation de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2013, une possibilité de qualification supplémentaire a été instaurée, sous la forme d'une présomption réfragable du salariat ou d'indépendance dans certains secteurs [la construction, le transport, le gardiennage et le nettoyage]. Cette présomption est évaluée sur la base de neuf critères de dépendance socio-économique. Si une personne répond à plus de la moitié des critères, on peut présumer qu'il s'agit d'un travailleur salarié²¹².

Le recours aux faux indépendants constitue une autre piste de contournement des règles de l'Union. Il permet aux employeurs d'éviter le paiement de certaines charges patronales dues dans le cadre d'un contrat de travail, d'échapper aux dispositions qui protègent les travailleurs salariés et crée une distorsion de la concurrence²¹³.

²¹¹ Loi du 25 août 2012, 2e édition, modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 11 septembre 2012, p. 56957 à 56961. La loi définit quatre critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence de lien d'autorité, établit pour des secteurs spécifiques une présomption réfragable concernant la nature de la relation de travail, instaure un volet préventif par le biais du ruling social et incite à la régularisation.

²¹² [absence de risque économique ou financier, défaut de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, défaut de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat et la politique des prix (sauf si ceux-ci sont légalement fixés) de l'entreprise, défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu, garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies, ne pas être soi-même l'employeur du personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer, ne pas apparaître comme une entreprise ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant, travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant].

²¹³ Voy. à ce sujet, Le Figaro du 23 janvier 2014, « Le salariat déguisé de Ryanair dans le collimateur de l'Europe ». G.RUSSEL, « Le salariat déguisé de Ryanair dans le collimateur de l'Europe », Le Figaro, 23 janvier 2014, disponible sur : <http://www.lefigaro.fr/societes/2014/01/23/20005-20140123ARTFIG00387-le-salariat-deguise-de-ryanair-dans-le-collimateur-de-l-europe.php> (15 avril 2015). Au moins 220 pilotes indépendants travaillent pour Ryanair en Irlande. Lorsqu'ils passent leur test de sélection, ils deviennent directeurs de leur propre microentreprise irlandaise, qui est cliente d'une agence d'intérim (Brookfield Aviation) qui fournit les pilotes à Ryanair.

Chapitre 3 : Régulation des activités économiques par le droit européen

L'encadrement des aides publiques, le contrôle des opérations de concentration et la répression des pratiques anticoncurrentielles constituent les principaux domaines de régulation du droit européen de la concurrence²¹⁴. Les initiatives des États membres en matière de défense et de promotion de la base industrielle nationale peuvent entrer en contradiction avec cette politique.

SECTION I : ENCADREMENT DES AIDES PUBLIQUES

Les politiques de concurrence menées au niveau européen ne font pas obstacle à toute mesure d'aide publique. Les États membres peuvent aisément dans le cadre de l'article 107 du T.F.U.E. soutenir certaines industries²¹⁵.

Le Traité limite uniquement « *les possibilités de mettre en œuvre des aides sélectives, susceptibles de constituer un facteur de distorsion entre les entreprises et les États membres*²¹⁶ ».

Dans la continuité de la Stratégie de Lisbonne, l'encadrement des aides publiques a été réorienté vers des objectifs horizontaux. Ces derniers ne sont pas de nature à favoriser telle entreprise par rapport à une autre mais s'avèrent potentiellement profitables à l'ensemble de l'économie²¹⁷.

Il en va ainsi pour l'ensemble des mesures de soutien à la recherche, au développement, à la promotion des énergies renouvelables ou la protection de l'environnement qui bénéficie de conditions plus favorables en matière d'encadrement des aides publiques²¹⁸. Les aides à la reconversion et au sauvetage des entreprises en difficulté font l'objet d'une directive spécifique²¹⁹.

²¹⁴ Règlement (C.E.) n° 1/2003 du Conseil du 16 décembre 2002 relatif à la mise en œuvre des règles de concurrence prévues aux articles 81 et 82 (actuellement 101 et 102) du Traité, J.O., L 001, 4 janvier 2003, pp. 001-0025.

²¹⁵ Selon le Règlement (C.E.) n° 1407/2013 du Conseil du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du T.F.U.E. aux aides de minimis, J.O., L 352/1, 24 décembre 2013, une aide inférieure à 200.000 € sur une période de 3 ans n'est pas susceptible d'affecter les échanges intra-européens.

²¹⁶ La Commission s'intéresse à toutes formes d'aides : les prêts et subventions, mais aussi les allègements fiscaux, les tarifs préférentiels accordés sur certains services ou produits ainsi que les garanties de prêts. Décision de la Commission du 12 février 2004, 2004/393/CE, concernant les avantages consentis par la Région wallonne et Brussels South Charleroi Airport à la compagnie aérienne Ryanair lors de son installation à Charleroi, J.O., 30 mars 2004, n° L. 137/1 : « *La Commission autorise certaines aides mais en interdit d'autres que Ryanair dut rembourser* ».

²¹⁷ Communication de la Commission européenne, 5 octobre 2005, « Mettre en œuvre le programme communautaire de Lisbonne: Un cadre politique pour renforcer l'industrie manufacturière de l'UE - vers une approche plus intégrée de la politique industrielle », COM(2005), 0474 final : « *Le nouvel encadrement encourage les États membres d'accorder des aides visant spécifiquement les P.M.E., les activités génératrices d'emploi et d'innovation, conformément aux orientations définies dans la Stratégie « Europe 2020 »* ».

²¹⁸ Règlement (C.E.) n° 994/98 du Conseil du 7 mai 1998 sur l'application des articles 87 et 88 du Traité instituant la Communauté européenne à certaines catégories d'aides d'État horizontales, J.O., L 142, 14 mai 1998, modifié par le Règlement (C.E.) n° 733/2013 du Conseil du 22 juillet 2013, section 7.3., J.O., L 204, 31 juillet 2013 : « *Le Conseil a habilité la Commission à adopter des règlements d'exemption par catégories pour certaines aides horizontales en faveur des P.M.E., de la recherche, du développement, de la protection de l'environnement, de l'emploi et la formation* ».

²¹⁹ Communication de la Commission européenne, « Lignes directives communautaires concernant les aides d'État au sauvetage et à la restructuration d'entreprises en difficulté », J.O., C 244, 1 octobre 2004.

Les décisions relatives à l'acceptation de telles aides s'accompagnent notamment d'exigences de restructuration des entreprises soutenues afin d'éviter le recours aux aides pour maintenir des entreprises artificiellement en vie²²⁰. En d'autres termes, il s'agit de ne pas entraver le processus de sélection des firmes efficaces assuré par le marché²²¹. Partant, le principe général doit être de n'autoriser une aide que dans les cas où l'on peut démontrer que son octroi n'est pas contraire aux directives du droit européen de la concurrence.

Ce n'est possible que moyennant des critères stricts et l'assurance que les éventuelles distorsions de concurrence seront compensées par les avantages découlant du maintien en vie de l'entreprise²²². Si la Commission constate qu'une aide accordée par un État ou au moyen de ressources d'État n'est pas compatible avec le marché intérieur ou que cette aide est appliquée de façon abusive, elle décide que l'État intéressé doit la supprimer. Si l'État en cause ne se conforme pas à cette décision, la Commission peut saisir la Cour de justice²²³.

Le Conseil est incompétent pour déclarer la compatibilité d'une aide d'État lorsque la Commission a déjà déclaré l'aide en cause incompatible avec le marché intérieur²²⁴.

Un arrêt du 14 février 1990²²⁵ apporte des clarifications importantes sur le système de contrôle des aides d'État et sur les règles de procédure de l'article 108 alinéa 3 du T.F.U.E., qui obligent les États membres à notifier des aides à l'état de projet afin de permettre à la Commission de se prononcer sur leur compatibilité avant la mise en exécution et sur l'obligation pour les États membres d'exiger la récupération des aides qui ne peuvent pas bénéficier d'une dérogation.

Dans l'arrêt *van Tiggele*²²⁶, la Cour précise « *que seuls les avantages accordés directement ou indirectement au moyen de ressources d'État doivent être considérés comme des aides au sens de l'article 107 du T.F.U.E.* ».

²²⁰ F. MARTY, « Concurrence et politique industrielle : analyse de logiques distinctes », *op. cit.*, p. 148.

²²¹ M. MOTTA, *Competition Policy : Theory and Practice*, Cambridge University Press, Janvier 2004, p. 9 : « *Antitrust (or competition) policy has nothing to say about the ways prosperity is distributed. Those are matters for other laws. Antitrust can only increase collective wealth by requiring that any lawful products [...] be produced and sold under conditions most favourable to consumers.* ».

²²² F. MARTY, « Concurrence et politique industrielle : analyse de logiques distinctes », *op. cit.*, p. 148 : « *Par exemple s'il est établi que l'effet net des licenciements résultant de la faillite de l'entreprise, combiné aux effets sur ses fournisseurs, exacerberait les problèmes d'emploi ou que la disparition de l'entreprise aboutirait à une situation de monopole et en principe, qu'il existe des contreparties suffisantes en faveur des concurrents.* ».

²²³ Une entreprise bénéficiaire d'aides nationales qui n'a pas formé de recours direct en annulation, au titre de l'article 263 du T.F.U.E., dans les délais prévus, contre la décision de la Commission constatant l'illégalité d'une aide d'État [alors qu'elle en a pleinement connaissance], est forclosée pour soulever la question de l'illégalité d'une telle décision. T.F.U.E., art. 263 : « *Les recours doivent être formés dans un délai de deux mois à compter, de la publication de l'acte, de sa notification au requérant ou à défaut du jour où celui-ci en a eu connaissance.* ». C.J.C.E., 9 mars 1994, *Textilwerke Deggendorf c/ Bundesrepublik Deutschland*, aff. C-188/92, *Rec. I-00833*.

²²⁴ C.J.C.E., 29 juin 2004, *Commission des Communautés européennes c/ Conseil de l'Union européenne*, aff. C-110/02, *Rec. I-6333* : « *La Cour annule la décision du Conseil autorisant le Portugal à accorder une aide aux éleveurs de porcs portugais bénéficiaires d'aides illégales octroyées en 1994 et en 1998 et précédemment déclarées incompatibles avec le marché commun par la Commission.* ».

²²⁵ C.J.C.E., 14 février 1990, *France c/ Commission des Communautés européennes*, aff. C-301/87, *Rec. I-307*.

²²⁶ Voy. en ce qui concerne le pouvoir des autorités nationales d'accorder des exemptions : C.J.C.E., 24 janvier 1978, *Ministère public du Royaume des Pays-Bas c/ Jacobus Philippus van Tiggele*, aff. 82/77, *Rec. p. 25* : « *une aide d'État doit résulter d'un comportement étatique et impliquer l'utilisation de ressources publiques.* ».

La Commission européenne a adopté de nouvelles règles qui faciliteront l'octroi d'aides par les États membres aux activités de recherche, de développement et d'innovation²²⁷. Ces nouvelles mesures aideront les États membres à atteindre les objectifs de la stratégie « Europe 2020 » pour une croissance intelligente, durable et inclusive, tout en limitant les distorsions au sein du marché unique. Parmi les simplifications prévues par la Commission européenne, un certain nombre d'aides n'aura plus besoin d'être notifié en amont pour être autorisé. L'objectif est de limiter des procédures dénoncées comme autant de freins à l'innovation. Ces nouvelles règles sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2020.

SECTION II : CONTROLE DES CONCENTRATIONS

Au sens du Règlement²²⁸, il y a concentration « lorsque deux ou plusieurs entreprises fusionnent ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent le contrôle direct ou indirect de l'entière ou d'une partie d'une autre entreprise, ce qui inclut la création d'une entreprise commune de plein exercice ». Pour peu qu'ils dépassent une certaine dimension, les projets de concentration par fusion, acquisition ou création d'une entreprise conjointe doivent être notifiés à la Commission de l'Union européenne.

Après un examen du dossier, il appartient à la Commission de décider si elle autorise pareille concentration, le cas échéant sous condition de mesures correctives de nature à peser sur la structure de la concurrence²²⁹ ou si au contraire, elle l'interdit.

À titre d'exemple, la Commission a autorisé la fusion des compagnies aériennes Air France et KLM en février 2004, à condition que les entreprises cèdent des créneaux aériens afin d'éviter que cette fusion ne réduise la concurrence dans ce secteur²³⁰.

Dans certains secteurs, tels l'énergie, les mesures correctives exigées par la Commission ont porté sur le renforcement de la concurrence dans les marchés nationaux des parties à la concentration et n'étaient qu'indirectement reliés à l'opération en cours²³¹.

²²⁷ Communiqué de presse de la Commission européenne du 21 mai 2014, IP/14/586, disponible sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-586_fr.htm

²²⁸ Communication de la Commission concernant la notion de concentration au sens du Règlement (C.E.) n° 4064/89 du Conseil relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises, J.O., C 66, 2 mars 1998. Ce règlement a posé les fondements juridiques. Le texte sera remplacé par le Règlement (C.E.) n° 139/2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises du 20 janvier 2004, J.O., L 24/1, 29 janvier 2004 pour affiner la question des seuils d'intervention.

²²⁹ Communication de la Commission concernant les mesures correctives recevables conformément au règlement (C.E.), n° 4064/89 du Conseil et au règlement (C.E.), n° 447/98 de la Commission, (2001/C/68/03), J.O., C 068, 2 mars 2001, p. 3 à 11 : « Le règlement permet aux parties à une opération de concentration qui pose des problèmes de concurrence de proposer des remèdes comportementaux [destinés à modifier la manière dont les parties se comportent vis-à-vis des concurrents] et structurels [qui modifient la structure même de l'entité issue de l'opération] et rappelle que c'est aux parties qu'il incombe d'éliminer d'emblée toute incertitude qui serait susceptible d'amener la Commission à repousser la mesure corrective proposée ».

²³⁰ Communiqué de presse de la Commission européenne du 11 février 2004, IP/04/194, disponible sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-04-194_fr.pdf

²³¹ F. MARTY, « Concurrence et politique industrielle : analyse de logiques distinctes », *op. cit.*, p. 147. Une illustration concrète de cette hypothèse est l'affaire EDF/EnBW. Déc. de la Commission du 7 février 2001, EDF/EnBW, aff. COMP/M. 1853, disponible sur http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/decisions/m1853_en.pdf (6 juillet 2015). EnBW était le principal concurrent potentiel d'EDF en France, étant donné que la zone allemande qu'il approvisionnait borde la frontière française. Plusieurs contrats conclus entre EDF et EnBW donnaient accès à cette dernière à la production française. L'acquisition d'EnBW par EDF éliminait un

En d'autres termes, le contrôle des concentrations peut être saisi, dans des secteurs jugés insuffisamment concurrentiels, comme un instrument pour exiger des remèdes allant bien au-delà du problème de concurrence résultant de l'opération²³².

Le 5 décembre 2013, la Commission européenne a adopté une série de mesures visant à simplifier les procédures de contrôle des concentrations²³³. Le champ d'application de la procédure simplifiée pour les opérations ne soulevant pas de problèmes de concurrence a été élargi. Le relèvement des seuils relatifs à cette procédure simplifiée réduit la quantité d'informations à fournir par les parties à une opération de concentration²³⁴.

Ces mesures apportent aux entreprises des gains considérables en termes de travaux préparatoires et de coûts y associés. Les nouvelles règles de procédure ont également pour ambition de rendre le contrôle des concentrations plus efficace, en permettant à la Commission de se concentrer sur les opérations étant les plus susceptibles de soulever des problèmes de concurrence²³⁵. La série de mesures de simplification est applicable depuis le 1er janvier 2014.

SECTION III : REPRESSION DES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

Le droit européen prohibe les comportements jugés contraires au maintien d'une concurrence saine. Sont concernées les ententes, qui portent sur des accords de fixation de prix ou de répartition de marchés [entente horizontale]^{236 237} ou qui se situent dans le cadre de réseaux de distribution, le

concurrent potentiel important sur le marché français. Pour répondre au problème de la perte d'un concurrent, EDF proposa la mise à disposition de ses concurrents, de 6000 MW, par un système de mise aux enchères, durant 5 ans. Suite aux engagements, la Commission a autorisé l'opération et a estimé « *que ces mesures étaient de nature à compenser le risque de renforcement de la position dominante d'EDF sur le marché français. Dans son appréciation, elle a veillé à ce que la libéralisation serve à l'ouverture du marché français de l'électricité à la concurrence et non aux moyens de remédier à l'affaiblissement de la concurrence sur le marché allemand* ». Communiqué de presse – Commission européenne – IP – Commission clears purchase by EdF of a stake in German electricity firm EnBW subject to conditions, 7 février 2011, disponible sur http://europa.eu/rapid/press-release_IP-01-175_en.htm (6 juillet 2015).

²³² Voy. à ce sujet, Décision de la Commission du 6 octobre 2004, C (2004) 3676 final, aff. *Areva/Urenco/ECT*. Création et acquisition du contrôle conjoint par Areva et Urenco de ETC JV (Enrichment Technology Company Joint Venture) spécialisée dans la fabrication de centrifugeuses pour l'enrichissement de l'uranium. La Commission a accepté l'opération « *sous réserve de l'acceptation d'un contrôle renforcé de l'agence d'approvisionnement Euratom du fait d'un risque de position dominante dans la fourniture d'énergie dans l'UE* ».

²³³ Communiqué de presse de la Commission européenne du 5 décembre 2013, IP/13/1214, disponible sur http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1214_fr.htm.

²³⁴ J.-Fr. BELLIS et C. NASSOGNE, « L'application du règlement européen sur le contrôle des concentrations », *J.D.E.*, 2014, p. 292.

²³⁵ *Ibid.*, p. 297.

²³⁶ Décision de la Commission du 30 novembre 2005 relative à une procédure d'application de l'article 81 du traité C.E. ouverte à l'égard des entreprises *Armando Álvarez SA, Bernay Film Plastique, Bischof + Klein France SAS, Bischof + Klein GmbH & Co. KG, Bonar Technical Fabrics NV, British Polythene Industries PLC, Cofira-Sac SA, Combipac B.V., Fardem Packaging B.V., FLSmidth & Co. A/S, FLS Plast A/S, Groupe Gascogne, JM Gesellschaft für industrielle Beteiligungen mbH & Co. KGaA, Kendrion N.V., Koninklijke Verpakingsindustrie Stempher C.V., Low & Bonar PLC, Nordenia International AG, Nordfolien GmbH, Plásticos Españoles S.A., RKW AG Rheinische Kunststoffwerke, Sachsa Verpackung GmbH, Stempher B.V., Trioplast Industrier AB, Trioplast Wittenheim SA, UPM-Kymmene Oyj* (Affaire COMP/38354 — Sacs industriels) [notifiée sous le numéro C(2005) 4634], 2007/686/CE, J.O., L 282, 26 octobre 2007, pp. 41-46. La Commission européenne a infligé à 16 entreprises européennes actives en Allemagne, au Benelux, en France et en Espagne, des amendes pour avoir fixé entre concurrents les prix et les quotas de vente par zone géographique et organisé des soumissions concertées à certains appels d'offre. Voy. à ce sujet, C.J.C.E., 29 avril 2004, arrêt *British Sugar C/ Commission des Communautés européennes*, aff. C 359/01, *Rec. I-04933*. La Cour confirme la position de la Commission et « *condamne des entreprises britanniques dont l'entente sur les prix du marché national empêchait toute pénétration étrangère et affectait donc le commerce entre États membres* ».

²³⁷ Tout récemment, Carrefour, Colruyt, Cora, Delhaize, Intermarché, Makro, et Mestdagh ont été sanctionnés par l'auditorat de l'Autorité belge de la concurrence. La raison ? Avoir participé à des hausses coordonnées des prix de vente de produits de

concédaire interdisant à son concessionnaire de fournir certains clients ou lui imposant des prix de revente [entente verticale]²³⁸.

L'interdiction posée par l'article 101 du T.F.U.E. n'est pas absolue et peut être déclarée inapplicable sous réserve de quatre critères cumulatifs²³⁹ : gain d'efficacité, apport d'une partie équitable du profit aux consommateurs, caractère indispensable et pas d'élimination de concurrents.

Parallèlement, l'exploitation abusive d'une position dominante par une entreprise est également sanctionnée. La notion d'abus de position n'est pas quantifiée dans le Traité. À la différence des ententes, aucune exemption n'est possible.

Depuis l'adoption du Règlement 1/2003²⁴⁰, cet aspect du droit de la concurrence est appréhendé sous le qualificatif de « droit répressif » et sanctionné par les autorités nationales.

droguerie, de parfumerie et d'hygiène entre 2002-2007 en Belgique. X., « Carrefour, Colruyt, Delhaize, etc. lâchent 174 millions pour entente sur les prix », Trends Tendances, 22 juin 2015 (mis à jour le 29 juin 2015) disponible sur :

<http://trends.levif.be/economie/entreprises/carrefour-colruyt-delhaize-etc-lachent-174-millions-pour-entente-sur-les-prix/article-normal-401765.html> (25 avril 2015)

²³⁸ Décision de la Commission européenne du 20 septembre 2000 relative à une procédure d'application de l'article 81 du traité C.E. (Affaire COMP/36.653 Opel) [notifiée sous le numéro C (2000) 2707], 2001/146, J.O., L 059, 28 février 2001, pp. 0001 – 0042. La Commission a infligé une amende à Opel Nederland B.V. L'importateur néerlandais de véhicules Opel vendait ses voitures moins cher en regard de l'Allemagne et la France et empêchait ses concessionnaires de fournir des clients non-néerlandais sur la base de leur contrat de distributeur. La Commission considéra « *que les consommateurs européens devaient pouvoir acheter où bon leur semble et que ces pratiques avaient pour effet de restreindre la concurrence du marché unique* ».

²³⁹ Communication de la Commission - Lignes directrices concernant l'application de l'article 81, paragraphe 3, du Traité, J.O., C 101, 27 avril 2004. L'absence d'un critère rend inutile l'examen des trois autres.

²⁴⁰ Règlement (C.E.) n° 1/2003 du Conseil du 16 décembre 2002 fixe les amendes infligées par la Commission aux entreprises qui contreviennent aux dispositions du Traité. J.-Fr. BELLIS, « Les défis de la modernisation du droit européen de la concurrence », J.D.E., 2003, p. 73 cité par M. FALLON, Droit matériel général de l'Union européenne, *op. cit.*, p. 352 : « *Le régime juridique des interdictions fixées aux articles 101 et 102 du T.F.U.E. est, pour l'essentiel, dépourvu de toute portée préventive. Il n'est plus question de soumettre à la Commission un projet afin d'obtenir une exemption les protégeant contre le risque d'amendes ou contre les incertitudes de l'interprétation d'un droit* ».

Chapitre 4 : Recours aux mesures protectionnistes, un choix pertinent de politique économique ?

Les États membres de l'Union sont confrontés à un double défi : la délocalisation de l'activité industrielle vers les pays émergents et la perte de compétitivité. La crise économique et financière de 2007 a ravivé le débat sur la question du protectionnisme²⁴¹ comme remède à la concurrence jugée déloyale, exercée par les pays aux standards sociaux moins élevés.

S'agissant de la mise en place de barrières douanières [contingents à l'importation, normes et réglementations contraignantes ou taxes diverses], il faut que leur niveau soit suffisamment élevé pour éliminer le différentiel de prix entre les biens importés et ceux produits nationalement pour être réellement dissuasives²⁴². Ces dispositions ne sont pas sans conséquence.

Elles pourraient conduire à des sanctions de l'OMC²⁴³ et des institutions européennes et à des mesures de rétorsion de la part des pays visés par les taxes, ce qui entraînerait pour la production nationale à l'exportation une baisse des parts de marché dans les secteurs concernés et des restructurations avec d'inévitables licenciements²⁴⁴.

Il apparaît évident que les mesures protectionnistes, qui vont à l'encontre de la politique concurrentielle de libre-échange, vont générer des problèmes avec des effets négatifs sur les économies concernées.

Elles aboutissent au recul de l'activité économique et à la baisse générale du niveau de vie²⁴⁵. « Si le choix de politiques protectionnistes peut apparaître pertinent sur le court terme, on prend le risque de nous engager encore plus dans un engrenage isolationniste économique et politique. Ces mesures semblent bénéfiques à court terme pour l'emploi dans les secteurs en difficulté, cependant sur le long terme, les bienfaits sont discutables. Le repli sur soi se révèle dangereux en termes d'innovation et de

²⁴¹ La tendance protectionniste est mise en avant pour défendre l'emploi et arrêter les fermetures et/ou délocalisations d'usines devenues non rentables par la mondialisation. La politique protectionniste cherche à freiner les importations par le biais de barrières douanières [quotas, normes contraignantes (techniques, environnementales, licences)] et à encourager les exportations [subventions, incitants fiscaux]. Le but est de protéger l'économie nationale de la concurrence. Voy. à ce sujet, L. ROVEGNO et H. VANDENBUSSCHE, « A comparative analysis of EU Antidumping rules and application », IRES, Louvain-la-Neuve, 2011, p. 2 : « Antidumping policy is increasingly seen as a safety valve instrument giving authorities some flexibility to act in circumstances where domestic producers face unusually strong import competition. Antidumping is regulated by Article 207 of the Treaty on the Functioning of the European Union and the Antidumping Regulation - Council Regulation (EC) No. 1225/2009. It allows Members to impose discriminatory trade restrictions against another Member when a foreign exporter sells its product at less than its "normal value" and this "dumping" causes or threatens to cause "material injury" to the domestic industry ».

²⁴² F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *op. cit.*, p. 201.

²⁴³ « Les accords de l'OMC régissent les marchandises, les services et la propriété intellectuelle. Ils reproduisent les engagements pris par chaque pays pour réduire les droits de douane et d'autres obstacles. Ils font obligation aux gouvernements d'assurer la transparence de leur politique commerciale en notifiant les lois en vigueur ». X. « Comprendre l'OMC : les accords – aperçu général : un guide pour la navigation », *Organisation Mondiale du Commerce*, disponible sur https://www.wto.org/french/thewto/f/whatis/f/tif/agrm1_f.htm (15 avril 2015)

²⁴⁴ F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *op. cit.*, p. 201.

²⁴⁵ M. LASSERRE, « Les délocalisations : quelles réponses ? », m-lasserre.com, 2007, disponible sur <http://www.m-lasserre.com/educpop/dossierdelocs/Quellesreponses.htm> (30 mars 2015).

retard dans la compétitivité internationale. De plus, la progression du pouvoir d'achat est ralentie puisque le niveau des prix est plus élevé qu'en situation d'économie ouverte à la concurrence²⁴⁶ ».

Quand à envisager un protectionnisme à l'échelle européenne, c'est sous-estimer le fait que les institutions européennes sont clairement libérales. Il existe des contradictions d'intérêts nationaux qui bloquent toute évolution tendant à restreindre le libre-échange²⁴⁷. *«C'est là un projet qui ne peut s'envisager que sur le long terme alors que la mondialisation de la production s'accélère et que les déséquilibres commerciaux s'accroissent rapidement²⁴⁸ ».*

²⁴⁶ *Ibid.*

²⁴⁷ F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *op. cit.*, p. 201: « *L'Allemagne exporte et n'a aucun intérêt à bloquer les échanges internationaux* ».

²⁴⁸ *Ibid.*

Partie III : Défi social européen

Chapitre 1 : La concurrence sociale au cœur de la construction européenne

Le débat sur la concurrence sociale, ou *dumping social*, est aussi ancien que l'Union européenne elle-même²⁴⁹. Depuis le début de la construction européenne, la disparité des systèmes de protection sociale a été considérée comme un problème, et plus précisément comme une cause de distorsion de la concurrence.

Les pères fondateurs du Traité de Rome s'inquiétaient du fait que les entreprises implantées dans un pays où les taux de cotisations sociales étaient plus élevés qu'ailleurs se trouveraient pénalisées lors de l'ouverture des frontières au sein du marché intérieur. Ils estimaient cependant que la concurrence sociale disparaîtrait progressivement avec la convergence des économies des États membres à laquelle conduirait naturellement le développement du libre-échange²⁵⁰. Ceci explique l'absence, dans le cadre européen originel, de dispositions substantielles destinées à lutter contre le *dumping social*²⁵¹.

Le droit européen, par la dérégulation des marchés nationaux des États membres de l'Union, encourage, ou à tout le moins, facilite le développement de stratégies destinées à exploiter les avantages comparatifs des États²⁵².

Cependant, « l'existence d'un risque de dumping social n'est pas une question de développement social en soi. Il ne suffit pas de dire qu'un État a un niveau de protection sociale inférieur pour conclure au déploiement d'une stratégie de dumping. Il faut, pour cela, que ces différences soient exploitées pour en tirer un gain dans la concurrence économique »²⁵³.

²⁴⁹ A. DEFOSSEZ, « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la Directive détachement », T.S.R.-R.D.S., 2014/1, p. 95 : « Le risque de dumping social que fait courir le processus d'intégration économique européen aux systèmes sociaux des États membres apparaît, en filigrane, tout au long de l'histoire de l'édification du marché intérieur. Sans surprise, le concept de concurrence sociale a été évoqué pour la première fois après l'élargissement de l'Irlande et au Royaume-Uni en 1973, deux pays perçus comme une menace pour le statu quo social des six États fondateurs ».

²⁵⁰ F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », op. cit., pp. 200-201 : « Le rapport Ohlin de 1956 partait du constat que les différences de coût salarial entre les pays étant liées aux différences de productivité, il ne fallait pas craindre une pression à la baisse sur les salaires, due à la libéralisation du commerce. Ohlin insistait sur l'éventualité ultérieure d'une évolution divergente des salaires et de la productivité qui serait corrigée par des ajustements des taux de change entre monnaies. L'histoire n'a pas donné tort à Ohlin. Le dumping social s'est avéré être davantage une crainte qu'une réalité ».

²⁵¹ Ch. ERHEL et B. PALIER, « L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne », Revue d'économie politique, Éditions Dalloz, 2005/6 (Vol. 115), pp. 677-703 : « Ainsi, le Traité de Rome n'a inclus dans son chapitre social que des articles déléguant à la Communauté des compétences en matière de coordination des régimes de sécurité sociale permettant la libre circulation des travailleurs [anciens articles 48 à 51], des dispositions sur le niveau et le contenu de la protection sociale en Europe mais sans portée opérationnelle [anciens articles 117 et 118] et enfin des dispositions concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes [article 119], et la création d'un Fonds social européen [articles 123 à 125] ». Voy. à ce sujet, T. MOSLEY, « The Social Dimension of European Integration, International Labour Review, 1990, Vol. 129, n° 2, p. 149 : « Cette première phase de la construction européenne est caractérisée par une sorte de « benign neglect » envers les questions sociales ».

²⁵² T.F.U.E., art. 207 définit la politique commerciale commune et correspond à une compétence exclusive de l'Union, les États membres ne pouvant à leur tour négocier des conditions différentes. Il définit la procédure à suivre pour la négociation, la conduite et la conclusion des accords commerciaux internationaux et précisent le rôle respectif de chacune des institutions européennes et les règles de décision applicables.

²⁵³ L. ROVEGNO et H. VANDENBUSSCHE, « A comparative analysis of EU Antidumping rules and application », op. cit., pp. 2 et s : « Once it has determined the presence of dumping, the Commission next evaluates whether dumping is causing or threatens to cause injury to European producers. This includes looking at the evolution of industry performance variables such as sales and employment ».

Le *dumping social* est particulièrement complexe à définir car il met en cause une multiplicité d'acteurs à la fois micro-économiques [stratégies entrepreneuriales de minimisation des coûts de production] et macro-économiques²⁵⁴ [politiques étatiques d'édiction de taux d'imposition attractifs].

L'une des difficultés majeures du débat sur l'Europe sociale réside dans la diversité des systèmes nationaux qui révèlent une impossible harmonisation des droits nationaux.

Les différences existantes entre les États membres sont telles qu'il est impossible de définir un « *level playing field* » social qui soit économiquement viable pour les pays les moins développés et qui ait un certain impact sur les pays les plus développés²⁵⁵.

Il suffit de penser aux salaires minimum. Ce problème d'unification s'est renforcé avec les élargissements successifs de l'Union qui ont contribué à accroître davantage le différentiel de niveau de vie entre les États²⁵⁶.

Si la crainte du *dumping social* joue un rôle moteur dans l'adoption par la Commission européenne de directives et règlements de politiques de non-discrimination et d'égalité de salaire pour les hommes et les femmes²⁵⁷, encore faut-il s'assurer de l'intégration de l'acquis européen par les nouveaux adhérents. « *L'absence de procédures de contrôle réellement efficaces, faute de coopération ordonnée entre États membres, contribue à banaliser la fraude. Celle-ci, observable sur les grands chantiers, n'est pas sans incidence pour les petites entreprises, enclines à faire baisser leurs coûts face à une impunité quasiment garantie par les failles du dispositif de l'Union* »²⁵⁸.

²⁵⁴ A. DEFOSSEZ, « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la Directive détachement », *op. cit.*, p. 97.

²⁵⁵ Le *level playing field* désigne un environnement dans lequel toutes les entreprises d'un marché doivent suivre les mêmes règles et ont les mêmes capacités à être compétitives. Voy. à ce sujet, F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *op. cit.*, p. 201. R. BLANPAIN, « the European social model : myth or reality ? », *op. cit.*, p. 142 : « *All 28 member States share the same values and the same objective of combining economic performance, competitiveness with social justice. They have different instruments to reach the same goals. These national models are the result of long and complex historical processes. Does the EU develop a fully-fledged European social policy ?* ».

²⁵⁶ L. DUBOIS, C. BLUMAN, *Droit matériel de l'Union européenne*, Domat, Éditions lextenso, 5^{ème} éd., 2009, p. 123.

²⁵⁷ L'Union a créé des fondements juridiques solides pour faire appliquer les principes de non-discrimination fondés sur le sexe et l'âge. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O., L 303, 2 décembre 2000, p.16.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, J.O., L 180, 19 juillet 2000, p. 22.

Directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, J.O., L 299, 18 novembre 2003, pp. 9 et s.

Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, J.O., L 183, 29 juin 1989, pp. 1 et s.

²⁵⁸ E. BOCQUET, « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *op. cit.*, p. 19 : « *La Direction générale du travail parle de développement d'une fraude protéiforme qui consiste soit en un manquement aux principes de la directive [défaut de déclaration de détachement, défaut de certificat d'affiliation au régime de sécurité sociale, non-paiement des salaires et des heures supplémentaires, dépassement de la durée du travail] soit en un montage frauduleux [esclavage moderne, abus de vulnérabilité par des conditions incompatibles avec la dignité humaine, manquements aux normes de sécurité et de préventions des risques professionnels, manquements en matière d'hygiène et de surveillance médicale]. Cette fraude organisée fait souvent apparaître cascade de sous-traitants et sociétés «boîtes aux lettres» au sein du pays d'envoi* ».

« La crise montre la nécessité pour l'Union européenne de consolider le modèle social européen par l'élaboration de critères de convergence comme rempart à la tentation de dérégulation compétitive en matière sociale »²⁵⁹.

L'essence du projet européen réside dans la défense d'un « European way of life » contre les pressions exercées par la globalisation. La disposition « Méthode Ouverte de Coordination », lancée lors du Sommet européen de Lisbonne, vise à pallier l'incapacité de l'Union à imposer un processus de coordination des politiques sociales grâce à une harmonisation législative classique²⁶⁰ et à construire une nouvelle méthode de gouvernance de la protection sociale en Europe.

Elle s'appuie sur la circulation des idées et propose de nouveaux principes d'actions pour faire face aux défis communs auxquels les États membres sont confrontés²⁶¹.

« Elle vise à prendre en compte l'interdépendance des États membres dans un espace économique et monétaire intégré, en vue de leur imposer une discipline commune et d'éviter que l'absence de réformes économiques dans un État – ou des réformes mal conçues – ne créent un impact négatif sur les autres États. Ces coordinations n'ont pas pour principal objectif d'endiguer les risques d'une dérégulation compétitive entre États membres, qui risquerait de s'exercer au détriment de la protection des droits sociaux fondamentaux. D'une certaine manière, elles ont l'effet inverse : sous la pression d'une évaluation régulière par les pairs, elles incitent les États à entamer des réformes »²⁶².

L'idée centrale « ne doit pas être d'harmoniser des traditions trop différentes. Il faut chercher à homogénéiser les effets de la politique sociale dans l'ensemble de l'Union »²⁶³.

Le processus repose sur la coordination de procédures non contraignantes fondées sur l'échange d'informations et la discussion entre les pays, chaque État choisissant les instruments les mieux adaptés à son contexte pour les atteindre²⁶⁴.

²⁵⁹ F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *op. cit.*, p. 200 : « L'exigence de compétitivité pour survivre au défi de la mondialisation prouve la nécessité pour l'Union européenne de consolider le modèle social européen comme rempart à la dérégulation compétitive en matière sociale ».

²⁶⁰ « L'objectif de la stratégie de Lisbonne visait à concilier trois exigences : économie compétitive, emploi nombreux et de qualité, et développement durable. En vue d'atteindre les objectifs, l'Union s'est dotée d'outils spécifiques, dont une « soft law » [droit indicatif], une méthode douce qui n'a pas d'obligation d'application juridiquement sanctionnable et qui permet de coordonner les politiques sur base de processus d'échanges mutuels ». X., « La Méthode ouverte de coordination », Observatoire social européen, octobre 2008, disponible sur : <http://www.ose.be/files/publication/fichesFEC/09-%20La%20MOC.pdf> (29 avril 2015)

²⁶¹ F. VANDENBROUCKE, « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *op. cit.*, p. 216.

²⁶² Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 2 juillet 2008 intitulée « un engagement renouvelé en faveur de l'Europe sociale : renforcement de la méthode ouverte de coordination pour la protection sociale et l'inclusion sociale », COM(2008) 418 final, disponible sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV:em0011>

²⁶³ S. KLOSSE, « Balancing Europe's economic and social goals : fighting a losing battle ? », E.J.S.L., 2012., p. 183 : « This method respects the competence of the Member States in the social domain. It merely aims to softly steer Member States in a certain direction by defining a set of common objectives around which national governments are to construct their employment and social policies. Furthermore, it creates an environment for mutual learning by exchanging experiences and good practices ».

²⁶⁴ *Ibid.*

Nous pensons que malgré ces avancées tant au niveau national qu'eupéen, le *dumping social* ne disparaîtra pas aussi longtemps que coexisteront au sein de l'Union des niveaux de cotisations et de charges sociales différents. Sans un renforcement des mécanismes de solidarité entre États, le risque est bien que « *le social reste subordonné aux impératifs de la globalisation* »²⁶⁵.

Les réponses de l'Union à la concurrence intra-européenne doivent également être envisagées en prenant en considération les pressions concurrentielles des États tiers. À long terme, il sera impossible de pérenniser des politiques sociales qui ont pour résultat de faire perdre à l'Union, dans son ensemble, sa compétitivité sur les marchés internationaux. « *Europe has a unique social model. If we want to preserve that way of life, we need a higher growth rate in the EU and we have to keep up with the major economies in the world* »²⁶⁶.

²⁶⁵ Ch. DEGRYSE et Ph. POCHET, « Changer le paradigme de la gouvernance européenne », in J.-C. DEFRAIGNE, J.-L. DE MEULEMEESTER, D. DUEZ, Y. VANDERBORGHT, *les modèles sociaux en Europe : Quel avenir face à la crise*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, p. 87 : « *Ré-encastrier l'économie dans une société juste et durable par des mécanismes de répartition et de redistribution : voilà un objectif stratégique à long terme pour l'Union* ».

²⁶⁶ B. GABOR, « Restructurations et interaction entre politiques sociales et fiscales nationales, une réponse européenne au dumping social ? », *Revue Internationale de droit économique*, Bruxelles, Éditions De Boeck, 2008, p. 265. « *Une autre définition du dumping social est proposée, centrée non plus sur une perte en termes de garanties sociales mais sur le concept d'amoindrissement général du bien-être collectif européen* ».

Chapitre 2 : Enjeu pour l'Europe : stratégie « Europe 2020 »

« Europe 2020 » est la stratégie de croissance sur dix ans de l'Union européenne. L'enjeu est de stimuler une croissance intelligente, durable et inclusive et permettre aux États membres d'assurer des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale²⁶⁷. L'objectif est « *l'amélioration de la compétitivité de l'Union tout en préservant son modèle d'économie sociale de marché et en améliorant sensiblement l'efficacité de l'utilisation de ses ressources* »²⁶⁸.

Le document fondateur précisait que « *la priorité était de créer des conditions d'une sortie de crise réussie* » mais que « *pour s'assurer un avenir durable* », l'Union devait « *l'envisager au-delà du court terme* » et « *s'attaquer aux faiblesses structurelles* »²⁶⁹.

Le texte se décline en cinq objectifs²⁷⁰ à atteindre d'ici la fin de la décennie²⁷¹ : « *la constitution d'une nouvelle étape dans l'intégration européenne au travers d'objectifs économiques et sociaux mieux équilibrés, la finalisation de la réalisation du marché intérieur, la promotion d'un mode de croissance plus orienté autour d'une société de la connaissance, l'introduction d'un nouveau mode de gouvernance*²⁷² permettant de renforcer la coopération politique sur des sujets nationaux souvent épineux à solutionner pour les États et la réforme du modèle social européen suite à la globalisation croissante ». Cette stratégie est conçue comme un partenariat entre l'Union européenne et ses États membres assorti d'un mécanisme de mise en œuvre particulier : les États membres sont conviés à définir leurs propres objectifs et à exposer les mesures détaillées de leurs programmes nationaux de réforme.

²⁶⁷ En ce sens, P. VIEILLE et S. BORELLI, « Quality of employment, the overlooked dimension of European social policies », *E.J.S.L.*, n° 2, 2012, pp. 113 et s.

²⁶⁸ Communication de la Commission du 5 mars 2014 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions - État des lieux de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive COM(2014) 130 final, p. 4. Voy. à ce sujet, M. DAWSON, « Learning from past Failures ? Governance in the European Union from Lisbon 2000 », *M.J. (Maastricht Journal of European and Comparative Law)*, n° 2, 2010, p. 107.

²⁶⁹ La stratégie a été lancée alors que la croissance et les niveaux de productivité de l'Union étaient inférieurs à ceux enregistrés dans d'autres pays développés. Communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée Europe 2020 : Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, COM(2010) 2020 final, p. 6.

²⁷⁰ J. GOETSCHY, « Crises économiques et Europe Sociale : quels rôles pour l'UE ? » in *Les modèles sociaux en Europe*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, p. 58. « Ces objectifs touchent à l'emploi, à la recherche et à l'innovation, au changement climatique et à l'énergie, à l'éducation, à l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté ».

²⁷¹ Les États membres se sont engagés à réaliser les objectifs d'Europe 2020 et les ont traduits en objectifs nationaux dans leur législation. En ce sens, Communication de la Commission du 5 mars 2014 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions : État des lieux de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, COM(2014) 130 final, p. 6.

²⁷² S. BEKKER et S. KLOSSE, « EU governance of economic and social policies : chances and challenges for Social Europe. », *E.J.S.L.*, 2013/2, pp. 108-109. « The guidance provided for in these strategies is based on common EU goals and quantitative targets which are elaborated in Employment Guidelines. Member States are to report on their responses to the Employment Guidelines in National Reform Programmes. Soft law techniques became the main method to drive the Union's social policy objectives forward ».

La stratégie « Europe 2020 » a tiré les leçons de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi lancée en mars 2000. Alors que ce processus devait s'accompagner d'une refonte dans la structure de gouvernance européenne [la réalisation des objectifs contrôlée par le principe de « *soft governance* »], force est de constater que cette stratégie n'a pas eu les effets escomptés. La Commission²⁷³ reconnaît que le projet souffrait de certaines lacunes dans sa mise en oeuvre de par sa multitude d'objectifs se chevauchant et d'incitants insuffisants pour les autorités nationales en vue de se conformer aux standards européens²⁷⁴.

Les lignes directrices contenues dans ce processus cherchent à mettre en oeuvre des politiques davantage coordonnées et plus fortes au travers d'une approche d'intégration²⁷⁵. Le projet politique mise principalement sur une augmentation du taux d'emploi et des investissements en matière de recherche et de développement mais aussi sur des efforts à consentir en matière de changement climatique et de l'énergie pour promouvoir un environnement plus sain. Le programme phare s'attaque, par ailleurs, au domaine éducationnel en voulant réduire le taux abandon scolaire et se donne, comme ultime objectif, de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale²⁷⁶.

Cinq ans après le lancement de la stratégie « Europe 2020 », le résultat en termes d'objectifs est mitigé. La plupart des défis identifiés en 2010 subsistent et certains ont même pris de l'ampleur. S'agissant d'éducation, de climat et d'énergie, l'Union se rapproche des objectifs nationaux qu'elle s'est fixés ou est sur le point de les atteindre. Ce n'est pas le cas pour la recherche, la réduction de la pauvreté et l'emploi ». Sur ce dernier point, les performances nationales sont hétérogènes : la Suède et l'Allemagne affichent des taux d'emploi élevés tandis que l'Espagne, la Grèce, la Bulgarie et la Hongrie en sont les plus éloignées²⁷⁷.

La stratégie repose également sur sept initiatives phares, qui constituent le fondement de la contribution européenne à la stratégie « Europe 2020 » et qui visent à stimuler les progrès en termes de croissance et d'emploi. Pour chaque initiative, l'Union européenne et les autorités nationales doivent coordonner leurs efforts afin qu'ils se renforcent mutuellement²⁷⁸.

²⁷³ COM(2010) 2020 final, 3 mars 2010, pp. 25-28.

²⁷⁴ S. BEKKER et S. KLOSSE, « EU governance of economic and social policies : chances and challenges for Social Europe. », *op. cit.*, p. 108.

²⁷⁵ S. KLOSSE, « Balancing Europe's economic and social goals: fighting a losing battle ? », *op. cit.*, p. 178.

²⁷⁶ En effet pour 2020, ce programme ambitieux prévoit en matière d'emploi que 75% de la population âgée de 20 à 64 ans aura un emploi. 3% du P.I.B. européen sera investi en matière de recherche et de développement. Pour ce qui est des changements climatiques et des énergies durables, la Commission préconise une diminution des émissions de gaz à effet de serre de l'ordre de 20% (voire 30%, si les conditions le permettent) par rapport à 1990 ainsi qu'une utilisation d'énergie provenant des sources renouvelables à hauteur de 20% et une hausse de 20% de l'efficacité énergétique. En matière d'éducation, il est prévu une réduction du taux de sortie précoce du système scolaire à moins de 10% et un diplôme d'enseignement supérieur pour minimum 40% de la population âgée de 30 à 34 ans. En ce qui concerne le domaine social, la Commission envisage une réduction d'au moins 20 millions du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale. • X. « Les objectifs d'Europe 2020 », European Commission, disponible sur : http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_fr.htm (10 mai 2015).

²⁷⁷ Communication de la Commission du 5 mars 2014 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions - État des lieux de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, COM(2014) 130 final, pp. 24-25.

²⁷⁸ COM(2010) 2020 final, pp. 5-6. X., « Initiatives phare », European Commission, disponible sur : http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_fr.htm (10 mai 2015).

Dans le cadre de la croissance intelligente : « *Une Union pour l'innovation*²⁷⁹ » cherche à améliorer les conditions et l'accès aux financements pour la recherche et l'innovation afin de garantir que les idées innovantes puissent être transformées en produits et services créateurs de croissance et d'emplois – « *Jeunesse en mouvement*²⁸⁰ » vise à renforcer la performance des systèmes éducatifs et à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail et « *Une stratégie numérique pour l'Europe*²⁸¹ » tend à accélérer le déploiement de l'internet à haut débit afin que les entreprises et les ménages tirent parti du marché numérique unique.

Dans le cadre de la croissance durable : « *Une Europe efficace dans l'utilisation des ressources*²⁸² » a pour objectif de découpler la croissance économique de l'utilisation des ressources, de favoriser le passage vers une économie à faible émission de carbone, d'accroître l'utilisation des sources d'énergie renouvelable, de moderniser les transports et de promouvoir l'efficacité énergétique et « *Une politique industrielle à l'ère de la mondialisation*²⁸³ » recherche le développement d'une base industrielle forte et durable, à même d'affronter la concurrence mondiale.

Dans le cadre de la croissance inclusive : « *Une stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois*²⁸⁴ » vise à moderniser les marchés du travail et favoriser la mobilité professionnelle afin d'établir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emplois, y compris en favorisant la mobilité professionnelle.

Enfin « *Une plateforme européenne contre la pauvreté*²⁸⁵ » cherche à garantir une cohésion sociale et territoriale telle que les avantages de la croissance et de l'emploi sont largement partagés et que les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale se voient donner les moyens de vivre dans la dignité et de participer activement à la société.

²⁷⁹ Communication de la Commission du 6 octobre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une union de l'innovation, COM(2010) 546 final, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2010_546_EU_2020_Union_innovation.pdf

²⁸⁰ Communication de la Commission du 15 septembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Jeunesse en mouvement, COM(2010) 477/3, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2010_477_jeunesse_en_mouvement.pdf

²⁸¹ Communication de la Commission du 26 août 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Stratégie numérique pour l'Europe, COM(2010) 245 final/2, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2010_245_v2_EU_2020_strategie_numerique.pdf

²⁸² Communication de la Commission du 26 janvier 2011 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une Europe efficace pour l'utilisation des ressources, COM(2011) 21, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2011_21_EU_2020_efficacite_energetique.pdf

²⁸³ Communication de la Commission du 17 novembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une politique industrielle intégrée à l'ère de la mondialisation Mettre la compétitivité et le développement durable sur le devant de la scène, COM(2010) 614 final/2, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2010_614_v2_EU_2020_politique_industrielle.pdf

²⁸⁴ Communication de la Commission du 23 novembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi, COM(2010) 682 final, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2010_682_EU_2020_emplois_competerences.pdf

²⁸⁵ Communication de la Commission du 16 décembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale: un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale, COM(2010) 758 final, disponible sur : http://www.europedirectplr.fr/upload/file/COM_2010_758_EU_2020_pauvrete_exclusion_sociale.pdf

Les institutions européennes ont mis en place un « *semestre européen* », qui prévoit que les États membres examinent leurs mesures économiques et leurs plans budgétaires à intervalles définis²⁸⁶. Les bases juridiques du « *semestre européen* » sont consacrées aux articles 121 et 148 du T.F.U.E. L'article 121 du T.F.U.E. détermine les compétences de l'Union en matière de politique économique alors que l'article 148 du T.F.U.E. dispose que le Conseil établit chaque année un rapport sur la politique de l'emploi des États membres. Le « *semestre européen* » publie l'examen annuel de la croissance qui sera ensuite discuté au sein du Conseil et au Parlement européen avant le Conseil européen du mois de mars.

Au conseil européen de printemps, les États membres doivent identifier les principaux défis auxquels l'Union européenne doit faire face et formulent les orientations stratégiques sur les politiques à suivre. C'est sur la base de ces orientations que les États membres présentent leurs stratégies budgétaires à moyen terme dans leurs programmes de stabilité et de convergence. Dans le même temps, ils élaborent leurs programmes nationaux de réforme, indiquant les mesures qu'ils prendront, notamment dans le domaine de la recherche, pour renforcer leurs politiques. Sur la base de ces programmes et de l'évaluation qu'en fait la Commission, le Conseil formule des orientations spécifiques pour chaque État membre au mois de juin ou de juillet²⁸⁷. Ces recommandations spécifiques par pays sont des conseils dispensés²⁸⁸ sur le volet économique, budgétaire et sur les mesures en matière d'emploi.

À titre d'exemple, dans le cadre du volet économique, on examine les dépenses liées à la sécurité sociale et aux soins de santé, parce qu'elles exercent un impact sur les politiques économiques des États membres²⁸⁹. Cet avis s'appuie sur les priorités de l'analyse annuelle de la croissance, des programmes de stabilité et de convergence et des programmes nationaux de réforme des États membres²⁹⁰.

²⁸⁶ Pour tout complément d'information, voy. le site sur le Semestre européen : X., « Semestre européen en 2015 », Conseil de l'Union européenne, disponible sur <http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/european-semester/2015/> (5 mai 2015).

²⁸⁷ COM(2014) 130 final, pp. 24-25. Voy. en ce sens, P. SCHOUKENS et J. BEKE SMETS, « Fighting social exclusion under EU horizon 2020. Enhancing the legal enforceability of the social inclusion recommendations ? », *European Journal of Social Security*, Volume 16 (2014), No. 1, p. 59.

²⁸⁸ Bien que les recommandations ne soit pas contraignantes sur le plan juridique [article 288 du T.F.U.E.], elles font l'objet d'un suivi dans le cadre du « semestre européen » à la fois de la Commission et du Conseil. Par ailleurs, l'absence de suivi des recommandations peut se solder par l'imposition d'une amende à l'État qui ne procède pas aux réformes nécessaires pour réduire son déficit budgétaire. Voy. en ce sens, P. SCHOUKENS, E. DE BECKER et J. BEKE SMETS, « Analyse juridique de la surveillance socio-économique de l'Union européenne à l'aune du droit fondamental à la sécurité sociale (Charte sociale européenne) », *Revue Belge de la Sécurité Sociale*, 2/2014, p. 236.

²⁸⁹ Recommandation du Conseil n° 11244/12 du 6 juillet 2012, concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2012 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour la période 2012-2015, recommandation (11) disponible sur <http://www.begroting.be/FR/Documents/ECOFIN2012FR2.pdf> : « dans le cadre de la réforme des systèmes des retraites, la Belgique devait continuer à améliorer la viabilité à long terme des finances publiques en limitant les dépenses liées au vieillissement, en particulier mettre en œuvre la réforme des régimes de prépension et de retraite et prendre de nouvelles mesures pour garantir le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite, en ce compris en liant l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie ».

²⁹⁰ P. SCHOUKENS et J. BEKE SMETS, « Fighting social exclusion under eu horizon 2020. Enhancing the legal enforceability of the social inclusion recommendations? », *op. cit.*, p. 62. « Failure by a Member State to act upon the guidance received may result in : further recommendations to take specific measures, a warning by the Commission under Article 121 TFEU or measures under this Regulation [1466/97], Regulation 1467/97 or Regulation(EU) No 1176/2011 ».

Nous observons que la stratégie « Europe 2020 » s'appuie largement sur les enseignements de la stratégie de Lisbonne de 2000 dont l'efficacité n'a pas été prouvée. Mais alors que celle-ci tentait de concilier l'économie, le social et l'environnement, la nouvelle stratégie « Europe 2020 » recentre toute l'action politique nationale et européenne sur la croissance « durable » et « inclusive ». La priorité absolue est donnée à la croissance économique, ainsi qu'à l'assainissement accéléré des finances publiques. « *Dans un contexte d'inégalités grandissantes, il n'est pas certain que la poursuite effrénée d'une croissance du volume du PIB doublée d'une austérité sans précédent dans certains pays ne contribue réellement à une société plus inclusive et plus durable*²⁹¹ ». Nous émettons donc quelques réserves sur la démarche générale.

La méthode ouverte de coordination explique également les limites de l'efficacité d'une telle stratégie²⁹². L'Union défend les principes d'une économie dérégulée, la « *soft governance* », en se défiant de toutes formes d'interventionnisme et c'est bien là le problème. La faiblesse de l'Union dans la coordination de ses actions n'offre pas les instruments nécessaires à une stratégie économique et sociale adaptée.

²⁹¹ Ch. DEGRYSE et Ph. POCHET, « Changer le paradigme de la gouvernance européenne », *op. cit.*, p. 86

²⁹² En théorie, cette méthode semble attrayante car respectueuse du principe de subsidiarité. Elle paraît également dynamique puisqu'elle repose sur la diffusion d'expériences nationales et de comparaisons des performances. Mais dans la pratique, cette méthode reste très indicative et n'a pas de caractère coercitif.

Conclusion

La question à laquelle nous avons tenté de répondre tout au long de la partie analytique de ce mémoire était : « La course à la compétitivité que se livrent les États membres de l'Union européenne menace-t-elle notre modèle social européen ? »

Nous avons pu constater que pendant plusieurs décennies, la libéralisation des échanges et l'ouverture des frontières ont favorisé une convergence des revenus et des niveaux de vie dans les États membres. Aujourd'hui, sous l'effet de la crise, ce processus tourne au ralenti et s'est même inversé dans certains États de l'Union. Nous citerons à titre d'exemple la Grèce, qui subit de plein fouet la crise financière : chute de la consommation intérieure, augmentation des faillites et la pauvreté qui atteint des records.

Il est clair qu'en favorisant la libre prestation de services sans la mise en place d'une procédure de contrôle coordonnée entre États membres, les normes européennes de détachement des travailleurs ont, *de facto*, favorisé une nouvelle forme de *dumping social* en exportant une main-d'œuvre à bas coût vers des pays où les coûts salariaux sont supposés être plus élevés. Les élargissements successifs vers le Sud et l'Est de l'Europe ont augmenté, de façon significative, ce phénomène par l'afflux de main-d'œuvre low-cost. Dans ces conditions, il ne s'agit plus de pallier les besoins de main-d'œuvre d'un État en faisant temporairement appel à de la main-d'œuvre d'un autre État mais plutôt d'une stratégie pour minimiser les coûts de production.

La pression engendrée par la mondialisation des échanges incite les gouvernements à durcir les conditions de travail dans l'espoir d'être plus compétitifs et d'attirer ou de maintenir des sites de production [gel des salaires, relèvement de l'âge de la pension...]. Ainsi le coût du travail serait, à lui seul, responsable du déclin industriel et de la hausse du chômage. Et dans cette optique, réduire les charges sociales et salariales augmenterait la compétitivité et créerait des emplois. Encore faut-il que les États voisins ne fassent pas de même ! Si tous les gouvernements agissent selon cette logique, l'effet est caduque et aucun ne voit sa compétitivité et ses emplois augmenter. Par contre, tous verront leur modèle social se déformer.

Nous avons vu aussi que les mesures protectionnistes vont à l'encontre d'une stratégie de sortie de crise et de plein emploi. La politique de libre-échange et l'ouverture à la concurrence développent l'innovation et offrent un choix plus large de produits moins chers aux consommateurs ce qui *de facto* relance l'activité industrielle et favorise la croissance économique.

Si notre modèle social pèse sur la compétitivité des entreprises, qui ont du mal à gagner des parts de marché avec des coûts de travail supérieurs à ceux de leurs concurrents étrangers, faut-il pour autant accepter une régression des conditions de travail et de la protection sociale pour maintenir l'emploi ?

L'union doit apporter des réponses efficaces aux conséquences sociales négatives de la globalisation. À défaut, la politique de libre-échange instaurée par l'Union fausse la concurrence et menace gravement les modèles sociaux des pays industrialisés.

Il convient d'insister sur le fait, qu'aussi paradoxal que cela puisse paraître, la politique de la libre concurrence et le marché intérieur sont des atouts qui peuvent nous donner un avantage compétitif décisif sur nos partenaires internationaux. Le marché intérieur favorise l'intégration sociale des travailleurs en leur donnant accès, à un marché du travail élargi, offrant de plus larges perspectives d'embauche et de promotion, et ce, même s'il contribue à la mise en concurrence des législations, en particulier sociales des États membres en permettant aux entreprises de s'implanter mais aussi de délocaliser dans l'Union européenne.

Comme nous l'avons mis en évidence à travers ce mémoire, l'application lacunaire des directives et règlements, [en raison des fortes disparités des systèmes nationaux et du mode de gouvernance] empêche d'exploiter tout le potentiel du marché intérieur. Une action européenne n'a de signification et de chance d'aboutir à un résultat que si tous les gouvernements nationaux sont d'accord pour consentir des efforts de manière coordonnée ou s'ils acceptent de sacrifier certaines de leur prérogatives. Cela implique que les gouvernements des États membres passent d'une logique de compétition à une logique de coopération.

En l'état actuel des choses, il revient à l'Union de jouer non seulement un rôle de coordination mais également d'impulsion pour mettre en place des actions en tenant compte de l'existence d'intérêts et de sensibilités divergentes entre les États membres. Il s'agit là d'un processus à envisager sur le long terme alors que la crise actuelle touche tous les États membres de l'Union, les plus industrialisés comme les pays émergents.

Bibliographie

Législation

LEGISLATION EUROPEENNE

- Traité de Paris du 18 avril 1951 instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, art. 67.
- Traité de Rome du 25 mars 1957 instituant la Communauté Économique Européenne, art. 117 et 118.
- Traité de Maastricht, art. 2 du titre III, 7 février 1992, *J.O.*, C 191, 29 juillet 1992 instituant l'Union européenne.
- Traité d'Amsterdam en 1997, [art. 67, al. 2 du T.F.U.E.], *J.O.*, C 340, 10 novembre 1997.
- Traité de Lisbonne modifiant le Traité sur l'Union européenne, *J.O.C.E.*, n° C-306, 17 décembre 2007
- Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne art. 5, 21, 45, 47, 48, 49, 52, 56, 62, 101, 102, 121, 148, 153, 156, 173, 207, 263, *J.O.*, C 83, 30 mars 2010 - version consolidée, *J.O.*, C 326, 26 octobre 2012, p. 001-0390.
- Convention 80/934/CEE, dite « de Rome » du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, *J.O.*, L 266, 9 octobre 1980.
- Convention de Rome de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, *J.O.*, L 27, 26 janvier 1998, pp. 34 à 46.
- Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, *OPOCE*, 1990.
- Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne, signée à Strasbourg le 12 décembre 2007, *J.O.C.E.*, n° C-303 du 14 décembre 2007.
- Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, *J.O.*, L 149, 5 juillet 1971, pp. 2-50.
- Règlement (C.E.) n° 574/72 du Conseil du 21 mars 1972, fixant les modalités de l'application du règlement (C.E.E.) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, *J.O.*, L 74 du 27 mars 1972.
- Règlement (C.E.) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, *J.O.*, L 28, 30 janvier 1997.

- Règlement (C.E.) n° 994/98 du Conseil du 7 mai 1998 sur l'application des articles 87 et 88 du Traité instituant la Communauté européenne à certaines catégories d'aides d'État horizontales, *J.O.*, L 142, 14 mai 1998.
- Règlement (C.E.) n° 1/2003 du Conseil du 16 décembre 2002 relatif à la mise en oeuvre des règles de concurrence prévues aux articles 81 et 82 (actuellement 101 et 102) du Traité, *J.O.*, L 001, 4 janvier 2003, pp. 001-0025.
- Règlement (C.E.) n° 139/2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises du 20 janvier 2004, *J.O.*, L 24/1, 29 janvier 2004.
- Règlement (C.E.) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (Texte présentant de l'intérêt pour l'E.E.E. et pour la Suisse), *J.O.*, L 166, 30 avril 2004.
- Règlement (C.E.) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit « Rome I », *J.O.*, L 177, 4 juillet 2008.
- Règlement (C.E.) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (C.E.) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *J.O.*, L 284, 30 octobre 2009.
- Règlement (U.E.) n° 1231/2010 du 24 novembre 2010, *J.O.*, L 344/1, 29 décembre 2010 étend les règles relatives à la sécurité sociale aux ressortissants des pays tiers résidant légalement dans l'Union et dans une situation transfrontalière.
- Règlement (U.E.) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, *J.O.*, L 141, 27 mai 2011
- Règlement (C.E.) n° 733/2013 du Conseil du 22 juillet 2013, section 7.3., *J.O.*, L 204, 31 juillet 2013.
- Règlement (C.E.) n° 1407/2013 du Conseil du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du T.F.U.E. aux aides de minimis, *J.O.*, L 352/1, 24 décembre 2013
- Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.*, n° 183, 29 juin 1989.
- 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, *J.O.*, L 18, 21 janvier 1997, pp. 0001-0006.
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.*, L 180, 19 juillet 2000, p. 22.
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.*, L 303, 2 décembre 2000, p. 16.
- Directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.*, L 299, 18 novembre 2003, pp. 9 et s.

- Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le Marché intérieur, *J.O.*, L 376, 27 décembre 2006.
- 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° 1014/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), *J.O.*, L 159, 28 mai 2014, p. 0011.
- Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services du 21 mars 2012, COM(2012) 131 final, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=fr&newsId=1234&moreDocuments=yes&tableName=news>.
- Communication de la Commission concernant la notion de concentration au sens du Règlement (C.E.) n° 4064/89 du Conseil relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises, *J.O.*, C 66, 2 mars 1998.
- Communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée Europe 2020 : Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, COM(2010) 2020 final.
- Communication de la Commission concernant les mesures correctives recevables conformément au règlement (C.E.), n° 4064/89 du Conseil et au règlement (C.E.), n° 447/98 de la Commission, (2001/C/68/03), *J.O.*, C 068, 2 mars 2001.
- Communication de la Commission, « Services : la Commission propose une directive visant à réduire la paperasserie qui étouffe la compétitivité », *IP/04/37*, 13 janvier 2004.
- Communication de la Commission - Lignes directrices concernant l'application de l'article 81, paragraphe 3, du Traité, *J.O.*, C 101, 27 avril 2004.
- Communication de la Commission européenne, « Lignes directrices communautaires concernant les aides d'État au sauvetage et à la restructuration d'entreprises en difficulté », *J.O.*, C 244, 1 octobre 2004.
- Communication de la Commission européenne, 5 octobre 2005, « Mettre en œuvre le programme communautaire de Lisbonne: Un cadre politique pour renforcer l'industrie manufacturière de l'UE - vers une approche plus intégrée de la politique industrielle », COM(2005), 0474 final.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 2 juillet 2008 intitulée « un engagement renouvelé

en faveur de l'Europe sociale : renforcement de la méthode ouverte de coordination pour la protection sociale et l'inclusion sociale », COM(2008) 418 final.

- Communication de la Commission du 26 août 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Stratégie numérique pour l'Europe, COM(2010) 245 final/2.
- Communication de la Commission du 15 septembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Jeunesse en mouvement, COM(2010) 477/3.
- Communication de la Commission du 6 octobre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une union de l'innovation, COM(2010) 546 final.
- Communication de la Commission du 17 novembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une politique industrielle intégrée à l'ère de la mondialisation Mettre la compétitivité et le développement durable sur le devant de la scène, COM(2010) 614 final/2.
- Communication de la Commission du 23 novembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi, COM(2010) 682 final.
- Communication de la Commission du 16 décembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale: un cadre européen pour la cohésion sociale et territoriale, COM(2010) 758 final.
- Communication de la Commission du 26 janvier 2011 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions – Une Europe efficace pour l'utilisation des ressources, COM(2011) 21.
- Communication de la Commission européenne, 17 janvier 2012, COM(2012), 7 final.
- Communication de la Commission du 5 mars 2014 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions - État des lieux de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive COM(2014) 130 final.

LEGISLATION BELGE

- Loi du 5 mars 2002 transposant 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 services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, art. 5 §. 1, *M.B.*, 13 mars 2002, p. 10638.

- Loi du 22 décembre 2009 adaptant certaines législations à la Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur, *M.B.*, 29 décembre 2009, p. 82151.
- Loi du 6 juin 2010, Titre VI, *M.B.*, 1^{er} juillet 2010, p. 43712.
- Loi du 25 août 2012, 2e édition, modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 11 septembre 2012, pp. 56957-56961.
- Loi du 27 décembre 2012 établissant l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles, *M.B.*, 31 décembre 2012, p. 88914.
- Loi du 8 décembre 2013 modifiant l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et adaptant les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui concernent la déclaration préalable et l'enregistrement des présences concernant les chantiers temporaires ou mobiles, *M.B.*, 20 décembre 2013, p. 101272.
- Loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75178.
- A.R. n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B.*, 29 juillet 1967, p. 8071.
- A.R. du 29 mars 2002 fixant les modalités d'exécution du régime simplifié d'établissement et de tenue de documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant 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 services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, *M.B.*, 17 avril 2002, p. 12514.
- A.R. modifiant l'arrêté royal du 22 février 2005 précisant les critères à prendre en considération lors de l'examen de projets d'implantation commerciale et de la composition du dossier socio-économique, 13 janvier 2010, *M.B.*, 22 janvier 2010, p. 2785. A.R. du 19 mars 2013, modifiant l'A.R. du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8, Titre IV de la loi-programme du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés détachés et les indépendants détachés, *M.B.*, 27 mars 2013, p. 19478.

Jurisprudence

- C.J.C.E., 17 décembre 1970, arrêt *Manpower*, aff. C-35/70, Rec. I- 251.
- C.J.C.E., 24 janvier 1978, *Ministère public du Royaume des Pays-Bas c/ Jacobus Philippus van Tiggele*, aff. 82/77, Rec. p. 25.
- C.J.C.E., 14 février 1978, arrêt *United Brands c/ Commission*, aff. 27/76, Rec. 207.
- C.J.C.E., 13 février 1979, arrêt *Hoffman La Roche c/ Commission*, aff. 85/76, Rec. 461.
- C.J.C.E., 17 décembre 1981, arrêt *Webb*, aff. 279/80, Rec. 1981.
- C.J.C.E., 3 février 1982, arrêt *Seco et Desquenne & Giral*, aff. jointes 62 et 63/81, Rec. I-8453.
- C.J.C.E., 3 juillet 1986, arrêt *Lawrie-Blum c/ Land Baden Württemberg*, aff. C-66/85, Rec. I- 02121.
- C.J.C.E., 14 février 1990, *France c/ Commission des Communautés européennes*, aff. C-301/87, Rec. I-307.
- C.J.C.E., 27 mars 1990, arrêt *Rush Portuguesa Limitada c/ Office National d'Immigration*, aff. C- 113/89, Rec. I-01417.
- C.J.C.E., 25 juillet 1991, arrêt *Säger*, aff. C-76/90, Rec. I-04221.
- C.J.C.E., 25 juillet 1991, arrêt *Manfred Säger c/ Denemeyer & C°*, aff. C-76/90, Rec. I-04221.
- C.J.C.E., 20 mai 1992, arrêt *Ramrath c/ Ministère de la Justice*, aff. C-106/91, Rec. I-3351.
- C.J.C.E. (cinquième chambre), 7 décembre 1993, arrêt *Stephan Max Wirth c/ Landeshauptstadt Hannover*, aff. C-109/92, Rec. I-6447.
- C.J.C.E., 9 mars 1994, *Textilwerke Deggendorf c/ Bundesrepublik Deutschland*, aff. C-188/92, Rec. I-00833.
- C.J.C.E., 10 mai 1995, arrêt *Alpine Investments*, C-384/93, Rec. I-1141.
- C.J.C.E., 30 novembre 1995, arrêt *Gebhard c/Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milane*, aff. C-55/94, Rec. I-4165.
- C.J.C.E., 5 juin 1997, arrêt *Syndesmons ton en Elladi Touristikoi Kai Taxiidiotikoi Grafeion c/ Ypourgos Ergasias*, aff. C-398/95, Rec. I-03091.
- C.J.C.E., 23 novembre 1999, arrêt *Arblade et Leloup*, aff. jointes C-369/96 et C-376/96, Rec. I- 08453.
- C.J.C.E., 9 mars 1999, arrêt *Centros c/Erhvervsog Selskabsstyrelsen*, aff. C-212-97, Rec. I-1459.
- C.J.C.E., 10 février 2000, *Fitzwilliam Executive Search Ltd (FTS) c/ Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen*, aff. C-202/97, Rec. I-883.
- C.J.C.E., 30 mars 2000, arrêt *Barry Banks e.a. c/ Théâtre Royal de la Monnaie*, aff. C 178/97, Rec. I-02005.
- C.J.C.E., 18 juin 2000, arrêt *Commission c/ Grand Duché du Luxembourg*, aff. C- 319/06, point 26.
- C.J.C.E., 4 juillet 2000, arrêt *Salomone Hainm c/ Kassenzahnärztliche Vereinigung Nordrhein*, aff. C-424/97, Rec. I-05123.
- C.J.C.E., 9 novembre 2000, *Josef Plum c. Allgemeine Ortskrankenkasse Rheinland, Regionaldirektion Köln*, aff. C-404/98, Rec. I-9379.
- C.J.C.E., 15 mars 2001, arrêt *Mazzoleni et ISA*, aff. C-165/98, Rec. I-02189.
- C.J.C.E., 24 janvier 2002, arrêt *Portugaia Construções*, aff. C-164/99, Rec. I-787.
- C.J.C.E., 6 novembre 2003, arrêt *Gambelli*, aff. C-243/01, Rec. I-13031.
- C.J.C.E., 11 décembre 2003, arrêt *Bruno Schnitzer*, aff. C-215/01, Rec. I-14847.
- C.J.C.E., 29 avril 2004, arrêt *British Sugar C/ Commission des Communautés européennes*, aff. C 359/01, Rec. I-04933.
- C.J.C.E., 29 juin 2004, *Commission des Communautés européennes c/ Conseil de l'Union européenne*, aff. C-110/02, Rec. I-6333.
- C.J.C.E., 14 octobre 2004, arrêt *Commission des Communautés européennes c/ Royaume des Pays-Bas*, aff. C-299/02, Rec. I-9783
- C.J.C.E., 21 octobre 2004, arrêt *Commission c/ Luxembourg*, aff. C-445/03, Rec. I-10191.
- C.J.C.E., 14 avril 2005, *Commission des Communautés européennes c/ Allemagne*, aff. C- 341/02, Rec. I-2733.
- C.J.C.E., 19 janvier 2006, arrêt *Commission/Allemagne*, aff. C-244/04, Rec. I-00885.
- C.J.C.E., 11 décembre 2007, *International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union c/ Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti*, aff. C-438/05, Rec. I-10806
- C.J.C.E., 18 décembre 2007, *Laval un Patneri Ltd c. Svetska e.a.*, C-341/05, Rec. I-11767.

- C.J.C.E., 3 avril 2008, *Rüffert c/ Land Niedersachsen*, aff. C-346/06, *Rec. I-01989*.
 - C.J.C.E., 19 juin 2008, *Commission c/ Luxembourg*, aff. C-319/06, *Rec. I-04323*.
 - C.J.U.E., 7 octobre 2010, arrêt *Dos Santos Palhota*, aff. C-515/08, point 54, *Rec. I-09133*.
 - C.J.U.E., 15 septembre 2011, arrêt *Dickinger et Ömer*, aff. C-347-09, *Rec. I-08185*.
 - C.J.U.E., 19 décembre 2012, arrêt *Commission/Royaume de Belgique*, aff. C-577/10.
 - C.J.U.E., Neuvième Chambre, 18 septembre 2014, arrêt *Bundesdruckerei GmbH c/ Stadt Dortmund*, aff. C-549/13, *J.O.*, C-24, 25 janvier 2014.
 - C.J.U.E., 12 février 2015, arrêt *Sähköalojen ammattiliitto ry c/ Elektrobudowa Spolka Akcyjna*, Aff. C-396/13.
-
- Conclusions de l'avocat général, M. Pedro Cruz Villalón, présentées le 19 juillet 2012 dans l'affaire C-577/10, *Commission européenne c. Royaume de Belgique*, disponibles sur <http://curia.europa.eu/> (3 mars 2015).
-
- Déc. de la Commission du 7 février 2001, *EDF/EnBW*, aff. COMP/M. 1853, disponible sur http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/decisions/m1853_en.pdf (6 juillet 2015).
 - Décision de la Commission européenne du 20 septembre 2000 relative à une procédure d'application de l'article 81 du traité C.E. (Affaire COMP/36.653 Opel) [notifiée sous le numéro C (2000) 2707], 2001/146, *J.O.*, L 059, 28 février 2001, pp. 0001 – 0042.
 - Décision de la Commission du 12 février 2004, 2004/393/CE, concernant les avantages consentis par la Région wallonne et Brussels South Charleroi Airport à la compagnie aérienne Ryanair lors de son installation à Charleroi, *J.O.*, 30 mars 2004, n° L. 137/1.
 - Décision de la Commission du 6 octobre 2004, C (2004) 3676 final, aff. *Areva/Urenco/ECT*.
 - Décision de la Commission du 30 novembre 2005 relative à une procédure d'application de l'article 81 du traité C.E. ouverte à l'égard des entreprises *Armando Álvarez SA, Bernay Film Plastique, Bischof + Klein France SAS, Bischof + Klein GmbH & Co. KG, Bonar Technical Fabrics NV, British Polythene Industries PLC, Cofira-Sac SA, Combipac B.V., Fardem Packaging B.V., FLSmidth & Co. A/S, FLS Plast A/S, Groupe Gascogne, JM Gesellschaft für industrielle Beteiligungen mbH & Co. KGaA, Kendrion N.V., Koninklijke Verpakingsindustrie Stempher C.V., Low & Bonar PLC, Nordenia International AG, Nordfolien GmbH, Plásticos Españoles S.A., RKW AG Rheinische Kunststoffwerke, Sachsa Verpackung GmbH, Stempher B.V., Trioplast Industrier AB, Trioplast Wittenheim SA, UPM-Kymmene Oyj* (Affaire COMP/38354 — Sacs industriels) [notifiée sous le numéro C(2005) 4634], 2007/686/CE, *J.O.*, L 282, 26 octobre 2007, pp. 41-46.

Doctrine

MONOGRAPHIES

- DUBOIS L. et BLUMAN C., *Droit matériel de l'Union européenne*, Domat, Éditions lextenso, 5^{ème} éd., 2009.
- FALLON M., *Droit matériel général de l'Union européenne*, 2^e éd., Louvain-la-Neuve, Éditions Bruylant, 2002.
- JORENS Y., *Handboek Europeese detachering en vrij verkeer van diensten*, Bruges, die Keure, 2009.
- MASSON A., *Les stratégies juridiques des entreprises*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2009.
- MORSA M., *Sécurité sociale : libre circulation et citoyenneté européenne*, Limal, Éditions Anthémis, 2012.
- MOTTA M., *Competition Policy : Theory and Practice*, Cambridge University Press, Janvier 2004.
- SCHMITT M., *Droit du travail de l'Union européenne*, coll. Europe(s), Éditions Larcier, 2011.

OUVRAGES COLLECTIFS

- DEGRYSE CH. et POCHET PH., « Changer le paradigme de la gouvernance européenne », *in* DEFRAIGNE J.-C., DE MEULEMEESTER J.-L., DUEZ D. et VANDERBORGHT Y., *Les modèles sociaux en Europe : Quel avenir face à la crise*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, pp. 77-89.
- DUBOUT E., MAITROT DE LA MOTTE A. et SIBONY A.-L., « Libre prestation de services et droit d'établissement : les stratégies des entreprises », *in* *l'Unité des libertés de circulation*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, pp. 251- 276.
- ERHEL CH. et PALIER B., « L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne », *in* *Revue d'économie politique*, Éditions Dalloz, 2005/6 (Vol. 115), pp. 677-703.
- GABOR B., « Restructurations et interaction entre politiques sociales et fiscales nationales, une réponse européenne au dumping social ? », *in* *Revue Internationale de droit économique*, Bruxelles, Éditions De Boeck, 2008, pp. 265 et s.
- GOETSCHY J., « Crises économiques et Europe Sociale : quels rôles pour l'UE ? », *in* *Les modèles sociaux en Europe*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2013, pp. 57-74.
- GOSSERIES P., MARTIN D. et MORSA M., « Titre 5 - Le contenu de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *in* *Droit du travail européen*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015, pp. 469-484.
- IONESCU R.-N., « Chapitre II - L'abus de droit et la libre prestation des services », *in* *L'abus de droit en droit de l'Union européenne*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2012, pp. 54-83.
- MARTI G., « La conciliation entre les droits et libertés dans la mise en œuvre des libertés communautaires de circulation », *in* *La conciliation entre les droits et libertés dans les ordres juridiques européens*, Bruxelles, Éditions Bruylant, 2011, pp. 283-317.

- MARTY F., « Concurrence et politique industrielle : analyse de logiques distinctes », in *Entreprises stratégiques nationales et modèles économiques européens*, Bruxelles, Éditions Bruylant, octobre 2012, pp. 140 et s.
- SCHMITT M., « Chapitre 1. - La libre circulation des travailleurs », in *Droit du travail de l'Union européenne*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2011, pp. 60-61.
- VAN OVERMEIREN F., « De LIMOSA-aanmeldingsplicht nationaal - en europeesrechtelijk gescand », in *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten*, Bruges, die Keure, 2009, pp. 468 et s.

PERIODIQUES

- ALBER J. et STANDING G. « Social dumping, catch-up or convergence ? Europe in a comparative global contexte », *J.E.S.P.*, 2000, pp. 99-119.
- BEKKER S. et KLOSSE S., « EU governance of economic and social policies : chances and challenges for Social Europe », *E.J.S.L.*, 2013/2, pp. 103-120.
- BELLIS J.-FR., « Les défis de la modernisation du droit européen de la concurrence », *J.D.E.*, 2003, p. 73.
- BELLIS J.-FR. et NASSOGNE C., « L'application du règlement européen sur le contrôle des concentrations », *J.D.E.*, 2014, pp. 291-297.
- BLANPAIN R., « the European social model : myth or reality ? », *European Labour Law Journal*, Volume 2 (2011), No. 2, pp. 142-149.
- BOCQUET E., « Le travailleur détaché : un salarié low cost ? Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs », *Rapport d'information de la Commission des Affaires Européennes n° 527 (2012-2013)*, 18 avril 2013, pp. 5-45.
- CHALTIEL F., « La Cour de justice européenne et le dumping social », *LPA*, 23 mai 2008, n°104, pp. 6 et s.
- CLESSE C.-E. et MORSA M., « Détachement de travailleurs dans l'Union européenne : les derniers développements législatifs », *J.D.E.*, 2014/9, n° 213, pp. 362-369.
- CREMERS J., « In search of cheap labour in Europe : working and living conditions of posted workers », *CLR*, 2011, pp. 17 et s.
- DAWSON M., « Learning from past Failures ? Governance in the European Union from Lisbon 2000 », *M.J. (Maastricht Journal of European and Comparative Law)*, n° 2, 2010, pp. 107-115.
- DEFOSSEZ A., « Détachement des travailleurs, ordre public et dumping social, suite et certainement pas fin... », *Rev. Dr. ULg.*, 2008, pp. 602-612.
- DEFOSSEZ A., « Le dépassement de la question du dumping social : une condition nécessaire à une meilleure application de la directive détachement ? », *R.D.S.*, 2014, liv. 1, pp. 89-131.
- DONNETTE A., « À propos d'une rencontre mouvementée entre droit social et droit du marché. Les arrêts Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg », *Rev. Aff. Eur.*, 2007-2008/2, pp. 341- 358.

- DE SCHUTTER O. et FRANCO S., « La proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur : reconnaissance mutuelle, harmonisation et conflits de lois dans l'Europe élargie », *Cah. dr. eur.*, 2005, pp. 621 et s.
- DE SCHUTTER O., « L'influence de la Cour européenne des droits de l'homme sur la Cour de justice des Communautés européennes », *CRIDHO Working Paper 2005/07*, p. 13.
- FILHON G., « Ingénierie sociale et détachement européen », *Rev. Aff. Eur.*, 2012/1, pp. 115-124.
- HARNAY S. et BERGE J.-S., « Les analyses économiques de la concurrence juridique : un outil pour la modélisation du droit européen », *R.I.D.E.*, 2011/2, pp. 180 et s.
- HAUZEUR T. et ENGELIN S., « Quel avenir pour les implantations commerciales au regard de la Directive « service » et de la régionalisation ? », *Aménagement-Environnement.*, 2011, liv. 2, pp. 107-121.
- HENDRICKX F. « A post-LAVAL case: Esa and minimum wages for posted workers », *European Labour Law Journal*, Volume 6 (2015), No. 1.
- JORENS Y., « The fight against social fraud : balancing on a European tightrope. The Belgian example », *European Journal of Social Law (EJSL)*, n° 4, octobre 2013, pp. 256-287.
- KILPATRICK C., « Internal market architecture and the accommodation of labour rights. As good as it gets ? » *European Journal of Social Law (EJSL)*, n° 1, 2012, pp. 4-29.
- KLOSSE S., « Balancing Europe's economic and social goals: fighting a losing battle ? », *E.J.S.L.*, 2012/3, pp. 176-192.
- LEFEVRE M., COELLI T. et PESTIAU P., « On the Convergence of Social Protection Performance in the European Union », *CESifo Economic Studies*, 2010, pp. 300-322.
- LHERNOULD J.-PH., « Le plombier polonais est-il mort ? La loi du 2 août 2005 et le détachement transnational de travailleurs », *Droit social*, 2005, pp. 1195 et s.
- LHERNOULD J.-PH., « Sécurité sociale des travailleurs migrants. Détermination de la législation applicable. Travailleurs détachés dans un autre État membre », *Droit Social*, n° 3, mars 2001, pp. 335 et s.
- MARCHAL A., « De quelques faux dogmes en matière d'organisation européenne », *Revue Économique*, 1960, Vol. 11, n° 5, pp. 696 et s.
- MASLAISKAITE K., « Concurrence sociale dans l'UE : Mythes ou réalités », *Études et rapport*, Juin 2013, pp. 13 et s.
- MOREAU M.-A., « Le détachement des travailleurs effectuant une prestation de services dans l'Union européenne », *JDI*, 1996, pp. 889 et s.
- MORSA M., « Le détachement des travailleurs ou le difficile équilibre entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux ! », *J.T.T.*, 2014/12, n° 1186, pp. 177-193.
- MORSA M., « La déclaration préalable de détachement de travailleurs sous la loupe de la Cour de justice de l'Union européenne : une procédure d'autorisation administrative entravant la libre prestation de services », *J.T.T.*, 2010/29, n° 1083, pp. 449-453.
- MOSLEY T., « The Social Dimension of European Integration », *International Labour Review*, 1990, Vol. 129, n° 2, pp. 149 et s.

- NEAL A.-C., « Freedom of movement for employers and employees in the European Union », *European Labour Law Journal*, Volume 4 (2013), No. 1, p. 38.
- PENA-CASAS E. et POCHET P., « Convergence and divergences of working conditions in Europe : 1990-2005 », *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2009, pp. 41-48.
- ROVEGNO L. et VANDENBUSSCHE H., « A comparative analysis of EU Antidumping rules and application », *IRES*, Louvain-la-Neuve, 2011, pp. 2 et s.
- SCHIEK D., « The EU constitution of social governance in an economic crisis in defence of a transnational dimension to social Europe », *Maastricht Journal of Comparative and European Law* (2013), pp. 185-208.
- SCHOUKENS P. et BEKE SMETS J., « Fighting social exclusion under eu horizon 2020. Enhancing the legal enforceability of the social inclusion recommendations ? », *European Journal of Social Security*, Volume 16, 2014.
- VANDENBROUCKE F., « Le défi social européen : la poursuite d'un objectif social n'est plus aujourd'hui un luxe pour l'Union européenne, mais elle est devenue une nécessité », *Revue Belge de la Sécurité Sociale*, 2012, pp. 195-236.
- VAN HAVERBEKE P., « Le détachement de travailleurs d'un pays de l'EEE vers la Belgique : questions pratiques », *Orientations*, n° 3, mars 2007, pp. 8-18.
- VIEILLE P. et BORELLI S., « Quality of employment, the overlooked dimension of European social policies », *E.J.S.L.*, n° 2, 2012, pp. 111 et s.
- VERSCHUEREN H., « Antimisbruikbepalingen bij detachering en het Europees Unierecht », *J.T.T.*, 2014/19, nr. 1193, pp. 293-306.

Divers

- Communiqué de presse, 7 février 2001, « *Commission clears purchase by EDF of a stake in German electricity firm EnBW subject to conditions* », IP/01/175.
- Communiqué de presse de la Commission européenne du 11 février 2004, IP/04/194.
- Communiqué de presse de la Commission européenne du 13 décembre 2012, IP/12/1367.
- Communiqué de presse de la Commission européenne du 5 décembre 2013, IP/13/1214.
- Communiqué de presse de la Commission européenne du 21 mai 2014, IP/14/586.
- Communiqué de presse de la Commission européenne du 15 juillet 2015, IP/15/5376.
- Communiqué de presse – Conseil de l'Union européenne – Stratégie Europe 2020 pour l'emploi et la croissance : le Conseil adopte de grandes orientations de politique économique, 13 juillet 2010, disponible sur http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-10-202_fr.htm (22 mai 2015).
- Communiqué de presse – Commission européenne – IP – Commission clears purchase by EdF of a stake in German electricity firm EnBW subject to conditions, 7 février 2011, disponible sur http://europa.eu/rapid/press-release_IP-01-175_en.htm (6 juillet 2015).
- Rapport d'information de G. GORGE, au nom de la délégation pour l'Union européenne sur le dumping social européen, n° 2423, 25 mai 2000.
- Conclusions de la Présidence du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, Bulletin UE 2000, n° 3, pt 5 cité par C. KADDOUS ET D. GRISEL, *Libre circulation des personnes et des services*, Bâle, Helbing, Lichtenhahn, 2012, p. 513.

Sites internet

- BOLLE H., « Ces salariés low cost venus d'Europe de l'Est (Bulgarie, Roumanie, Slovaquie...) », *Challenges*, 3 novembre 2013 (mis à jour le 4 novembre 2013), disponible sur <http://www.challenges.fr/economie/20131030.CHA6293/ces-salaries-low-cost-venus-d-europe-de-l-est-bulgarie-roumanie-slovaquie.html> (15 mars 2015)
- BORSUS W., « Plan pour une concurrence loyale : 40 mesures concrètes pour le secteur de la construction », *Borsus*, 8 juillet 2015, disponible sur <http://borsus.belgium.be/fr/plan-pour-une-concurrence-loyale-40-mesures-concrètes-pour-le-secteur-de-la-construction> (10 juillet 2015)
- DELEGATION DE L'ASSEMBLEE NATIONALE POUR L'UNION EUROPEENNE, « Rapport d'information sur le dumping social en Europe », *Assemblée nationale française*, 25 mai 2000, disponible sur <http://www.assemblee-nationale.fr/europe/rap-info/i2423.pdf> (24 mars 2015).
- GROS-VERHEYDE N., « Détachement des travailleurs. Une jurisprudence toute en sinuosité », *Bruxelles* 2, 27 mai 2007, disponible sur <http://www.bruxelles2.eu/2007/05/27/detachementdetravailleurs-unejurisprudencetouteensinuosite/> (10 avril 2015).

- HERBET M., « Le moins-disant social, levier de compétitivité en Europe », *EurActiv*, 8 avril 2013, disponible sur <http://www.euractiv.fr/social/le-moins-disant-social-levier-de-competitivite-en-europe-18712.html> (24 mars 2015).
- KNAEBEL R., « Exploitation of migrants workers : the hidden face of germany's construction sites », *Equal Times*, 27 mars 2015, disponible sur <http://www.equaltimes.org/exploitation-of-migrant-workers?lang=fr#.VchOjGDnL0M> (5 avril 2015).
- LASSERRE M., « Les délocalisations : quelles réponses ? », *m-lasserre.com*, 2007, disponible sur <http://www.m-lasserre.com/educpop/dossierdelocs/Quellesreponses.htm> (30 mars 2015).
- LEROY C., « Transports routiers : comment la Belgique perd des centaines de millions », *Le Soir*, 6 juin 2012, disponible sur <http://www.levif.be/actualite/belgique/transports-routiers-comment-la-belgique-perd-des-centaines-de-millions/article-normal-164963.html> (10 avril 2015)
- LORENT P., « L'ouvrier polonais, bouc émissaire d'une Europe mal bâtie », *Le Soir*, 1 mars 2015, disponible sur <http://www.lesoir.be/808615/article/debats/editos/2015-03-01/l-ouvrier-polonais-bouc-emissaire-d-une-europe-mal-batie> (5 mai 2015)
- RUSSEL G., « Le salariat déguisé de Ryanair dans le collimateur de l'Europe », *Le Figaro*, 23 janvier 2014, disponible sur <http://www.lefigaro.fr/societes/2014/01/23/20005-20140123ARTFIG00387-le-salariat-deguise-de-ryanair-dans-le-collimateur-de-l-europe.php> (15 avril 2015)
- SABOURET M., « Etat de la question – Tour d'horizon des dispositions belges et européennes sur le détachement des travailleurs : des nouveautés satisfaisantes mais pas suffisantes pour lutter contre le dumping social », mars 2014, disponible sur <http://www.iev.be/getattachment/6d2fc51f-7d99-4633-9620-0bd1a48860f8/Tour-d'horizon-des-dispositions-belges-et-europeen.aspx> (27 mars 2015)
- VANSCHOUBROEK C., « Portugezen aan de slag voor 2,08 euros », *De Standaard*, 26 novembre 2013, disponible sur http://www.standaard.be/cnt/dmf20131125_00856738 (6 juin 2015).
- X. « Free Movement – EU Nationals », *European Commission*, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=fr> (10 mai 2015).
- X., « Enlargement – transitional provisions », *European Commission*, disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=fr>. (10 mai 2015).
- X. « Les objectifs d'Europe 2020 », *European Commission*, disponible sur http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_fr.htm (10 mai 2015).
- X., « Initiatives phare », *European Commission*, disponible sur http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_fr.htm (10 mai 2015).
- X., « ERM report 2013 – Monitoring restructuring in the 21st century », *EMCC – European Monitoring Centre on Change*, 5 décembre 2013, disponible sur <http://www.eurofound.europa.eu/annual-report-2013> (20 avril 2015).

- X. « Comprendre l'OMC : les accords – aperçu général : un guide pour la navigation », *Organisation Mondiale du Commerce*, disponible sur https://www.wto.org/french/thewto_f/whatis_f/tif_f/agrm1_f.htm (15 avril 2015).
- X., « Semestre européen en 2015 », *Conseil de l'Union européenne*, disponible sur <http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/european-semester/2015/> (5 mai 2015).
- X., « Carrefour, Colruyt, Delhaize, etc. lâchent 174 millions pour entente sur les prix », *Trends Tendances*, 22 juin 2015 (mis à jour le 29 juin 2015), disponible sur <http://trends.levif.be/economie/entreprises/carrefour-colruyt-delhaize-etc-lachent-174-millions-pour-entente-sur-les-prix/article-normal-401765.html> (25 avril 2015)
- X., « Le « dumping social » de Ryanair lourdement condamné par la France », *l'Express l'Expansion*, 2 octobre 2013, disponible sur http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/le-dumping-social-de-ryanair-lourdement-condamne-par-la-france_1350700.html (12 février 2015).
- X., « La Méthode ouverte de coordination », *Observatoire social européen*, octobre 2008, disponible sur <http://www.ose.be/files/publication/fichesFEC/09-%20La%20MOC.pdf> (29 avril 2015)

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/drt

