

Le salaire minimum pris au piège de la sous-traitance internationale ?

Antoine MATH

Le salaire applicable aux salariés dits « détachés » dans le cadre de la libre prestation de service ¹ pose problème à certains pays pratiquant des salaires comparativement élevés et qui, telles la Suède ou l'Allemagne, ne peuvent exiger que les entreprises appliquent un salaire minimum légal à ces détachés, puisque de tels dispositifs n'existent pas. Ce problème a participé de la relance de la discussion, notamment en Allemagne ², sur l'introduction de salaires minima légaux car l'existence de tels dispositifs permettrait d'éviter que des salariés ne puissent venir travailler légalement dans le cadre d'une prestation de service à des conditions salariales très inférieures à celles pratiquées dans le pays d'accueil. Comme ce problème ne se pose pas dans les mêmes termes en France, quelques explications sont nécessaires.

La libre prestation de service s'exerce comme une liberté fondamentale de l'en-

treprise prestataire ou exportatrice s'exprimant notamment par la faculté pour cette entreprise sous-traitante d'envoyer en dehors du territoire national des salariés détachés afin d'effectuer dans l'autre pays la prestation décidée contractuellement avec l'entreprise bénéficiaire ou donneuse d'ordre. Avec des salariés dont le contrat de travail est conclu dans un autre pays que celui où s'effectue l'activité, le risque est logiquement d'importer les conditions de travail et de salaire du pays d'origine. Cette question se pose de manière accrue dans un contexte de généralisation et d'intensification du recours à la sous-traitance en général ³ et de la sous-traitance transnationale avec l'envoi de migrants détachés en particulier. Le développement de la sous-traitance transnationale est soutenu par le mouvement de libéralisation des services au niveau européen et mondial ⁴. Les risques de

1. Cet article reprend certains éléments d'une réflexion sur le recours à la sous-traitance transnationale et ses conséquences notamment au regard des normes sociales applicables. Voir Math (2005, 2006) et Lhernould (2005).
2. Cf. l'article d'Adelheid Hege dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*. On pourra aussi utilement se référer à Kahmann (2006) et Raza (2003a, 2003b).
3. Pour une évaluation empirique de l'accroissement du recours à la sous-traitance depuis une vingtaine d'années et les conséquences négatives de cette extériorisation de la main-d'œuvre sur les conditions d'emploi, le niveau des rémunérations ou le recours à l'intérim, voir Thévenot et Valentin (2005).
4. Sur la libéralisation des services au niveau mondial et au niveau européen à travers l'envoi de migrants temporaires détachés, voir Math et Spire (2004).

dumping social existent notamment au sein de l'espace économique européen depuis l'élargissement de l'Union européenne (UE) qui a octroyé depuis le 1^{er} mai 2004 la libre circulation des services aux entreprises des pays d'Europe centrale et orientale où les salaires sont beaucoup plus faibles ¹.

Libre circulation des travailleurs salariés ou libre prestation de services par l'envoi de travailleurs salariés ?

Sur la perception des risques de l'élargissement, il existe une confusion fréquente dans le débat public entre les salariés venus dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et les salariés détachés envoyés dans le cadre de la libre circulation des services. Les implications sociales sont pourtant différentes pour les salariés concernés et, par voie de conséquence, pour les salariés « locaux » avec qui ils sont mis en concurrence. Avant d'aborder la question du salaire minimum applicable aux salariés détachés, il est donc utile de revenir sur ces différences fondamentales.

Des salariés venus d'ailleurs dans les deux cas mais un cadre légal différent

Les traités d'adhésion des nouveaux Etats membres de l'UE ont prévu que les Etats pourraient déroger temporairement à la libre circulation des travailleurs salariés pour ce qui concerne les ressortissants des Etats entrés dans l'UE au 1^{er} mai 2004 (à l'exception de Chypre et de Malte) ². Trois anciens pays membres,

l'Irlande, le Royaume-Uni et la Suède n'ont pas usé de cette dérogation temporaire et leur ont accordé cette liberté du citoyen européen dès l'entrée de leur pays dans l'UE le 1^{er} mai 2004. Les douze autres anciens membres de l'UE ont utilisé la dérogation temporaire autorisée par les traités d'adhésion. L'Espagne, la Finlande, la Grèce et le Portugal l'ont également supprimée depuis le 1^{er} mai 2006, suivis par l'Italie dont le nouveau gouvernement en a fait l'annonce en juillet 2006, tandis que les Pays-Bas ont supprimé les restrictions dans de nombreux secteurs d'activité et envisagent de lever les dernières d'ici le 1^{er} janvier 2007. Ces restrictions à la libre circulation valent pour les seuls salariés car, depuis le 1^{er} mai 2004, les ressortissants des nouveaux Etats membres bénéficient, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres ressortissants de l'UE, de la libre circulation des personnes pour exercer une activité professionnelle non salariée ou pour s'installer à un autre titre (retraité, étudiant).

Quant à la libre circulation des services, elle est applicable sur l'ensemble de l'Espace économique européen, et, avec la libéralisation mondiale des services, son principe s'étend même à un niveau bien plus vaste, selon des modalités variables. Les entreprises des nouveaux Etats membres de l'UE peuvent se prévaloir depuis le 1^{er} mai 2004 de cette liberté économique garantie par les traités communautaires. Depuis cette date, elles peuvent effectuer des prestations de services dans

1. Sur les implications sociales de l'élargissement, et plus particulièrement les conséquences de la libéralisation immédiate au 1^{er} mai 2004 des services pour les nouveaux Etats membres et du report de la liberté de circulation des travailleurs salariés, voir Math et Viprey (2004).
2. De telles dérogations temporaires sont également prévues dans les traités d'adhésion de la Bulgarie et la Roumanie dont l'entrée dans l'UE est prévue au 1^{er} janvier 2007.

les quinze autres Etats membres, les traités d'adhésion à l'UE n'ayant autorisé quasiment aucune mesure transitoire en la matière ¹.

La confusion avec la libre circulation des travailleurs (salariés) vient du fait que la libre circulation des services peut s'effectuer *via* l'envoi de salariés détachés. Concrètement, dans les deux cas ce sont bien des salariés de l'Est qui viennent travailler. La confusion a été particulièrement grande en Suède où libre circulation des travailleurs salariés et libre prestation de services sont intervenues au même moment pour les ressortissants des huit pays d'Europe centrale et orientale, dès le 1^{er} mai 2004. Pour l'opinion publique, le conflit médiatisé Vaxholm ², qui concernait l'envoi de détachés dans le cadre d'une prestation de service, a été lié, *via* la question de l'élargissement de l'UE à la décision suédoise d'accorder immédiatement la libre circulation des travailleurs.

Des droits différents...

A la différence d'un envoi en tant que détaché, un travailleur salarié bénéficiant de la libre circulation et s'installant dans un pays pour y être employé dispose d'un contrat de travail du pays d'accueil et est entièrement soumis à la législation du pays où il travaille. Il bénéficie plus largement de l'égalité de traitement au-delà des seules règles sociales et il peut à tout moment changer d'employeur dans ce pays, y demeurer s'il se retrouve au chômage et, le cas échéant, bénéficier des prestations de chômage.

Tel n'est pas le cas d'un salarié détaché qui n'est qu'un « accessoire » à la prestation de service. Contrairement au salarié migrant venu travailler dans le cadre de la libre circulation des travailleurs, il est titulaire d'un contrat de travail établi dans un autre pays que celui où il travaille, celui de son employeur sous-traitant chargé de réaliser la prestation de service. En la matière, la directive (96/71/CE) concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service a prévu que le détaché doit bénéficier de certaines règles du droit du travail du pays d'exercice, dont le salaire minimum (*cf.* plus loin). En revanche il est exclu d'autres règles d'importance par exemple celles relatives au contrat de travail (période d'essai), au licenciement (motif, préavis, indemnités, etc.) ou aux institutions représentatives et de formation professionnelle.

... et des conséquences sociales différentes

Surtout, le statut juridique du détaché place ce dernier dans une relation de travail inégale par rapport aux autres travailleurs, une relation beaucoup plus défavorable avec l'entreprise sous-traitante qui l'emploie mais aussi, dans les faits, l'entreprise donneuse d'ordre qui bénéficie du travail effectué. Tout pouvoir est en effet conféré à l'employeur qui, à tout moment, peut décider d'interrompre la participation de son salarié à la réalisation de la prestation de service dont il est seul maître. Il peut en conséquence

1. Sauf en Allemagne et en Autriche pour les secteurs du bâtiment et des travaux publics, du nettoyage industriel et des services sociaux qui restent soumis au mécanisme de la période transitoire.

2. Voir l'article de Timothée Mantz dans ce même numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

le renvoyer – ou le faire renvoyer – dans son pays. En matière de capacité de résistance aux exigences de l'employeur, la situation est encore plus déséquilibrée dans le cas du salarié non communautaire (un salarié Algérien envoyé par une entreprise belge) ou du ressortissant d'un des nouveaux Etats membres (un salarié hongrois envoyé par une entreprise hongroise) qui, à la différence des autres citoyens européens n'ont pas le droit d'aller proposer leurs services chez un autre employeur sur place, puisqu'ils ne disposent pas de la libre circulation des travailleurs (salariés). Ils sont donc placés dans une position de plus grande dépendance et de plus grande vulnérabilité que les autres salariés qui disposent d'un droit à changer d'employeur sur place et d'un droit au maintien sur le territoire, avec tout ce qu'implique ce droit, par exemple celui d'être chômeur et d'être indemnisé. Cette forte inégalité dans la relation de travail et dans les conditions effectives faites aux détachés pour résister à leur employeur, et en changer le cas échéant, les rend d'autant plus exploitables, affaiblit leur capacité de négociation, salariale notamment, et ouvre également la voie au non-respect des règles applicables par l'employeur. Cette situation offre les conditions d'un abaissement des conditions de salaire et de travail, avec des conséquences négatives d'abord pour les détachés eux-mêmes, et ensuite par concurrence pour les autres salariés exerçant sur place.

Le débat qui a eu lieu en Suède avec l'affaire Vaxholm est à cet égard assez paradoxal. Dans la confusion, la libre circulation des travailleurs a parfois été incriminée à tort – les salariés concernés étaient détachés dans le cadre de la libre prestation des services – d'autant plus que ces salariés dé-

tachés des pays de l'Est, grâce à la libre circulation des travailleurs dont ils disposent en Suède, ont le droit de quitter leur employeur et d'aller proposer leurs services auprès d'un employeur suédois. S'ils ne disposaient pas de la libre circulation ce ne serait pas le cas : leur possibilité de résister à l'employeur et de mieux faire respecter leurs droits serait, comme c'est le cas en France ou en Allemagne, encore plus dégradée. Dit autrement, si les risques de *dumping* social liés à la libre circulation des travailleurs (et plus généralement au recours à l'immigration de travail) ne peuvent être totalement écartés, l'absence de libre circulation accroît finalement ces risques quand elle est accompagnée – comme c'est le cas dans l'Espace économique européen – de la libre circulation des services, c'est-à-dire d'une situation où la liberté économique des entreprises exportatrices a valeur de première liberté fondamentale. Dans une telle situation, les salariés ne peuvent venir travailler librement en se faisant embaucher par des entreprises locales, mais par contre ils peuvent sans aucune restriction être envoyés dans le cadre de la libre prestation de service, mais alors dans de plus mauvaises conditions et avec un statut les bridant davantage dans leur relation de travail.

**L'encadrement juridique
en ce qui concerne
le salaire minimum des détachés**

Une directive (96/71/CE) concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service a prévu de tempérer quelque peu la suprématie de la libre circulation des services au sein de l'Espace économique européen – donc de tenter de limiter les risques de *dumping* social – en imposant à l'employeur d'appliquer aux travailleurs détachés certaines

règles du droit du travail du pays d'activité.

Parmi les règles du pays d'accueil qui doivent être respectées figure en particulier le salaire minimum sauf, sous certaines conditions, lorsque le salarié est détaché pendant une durée maximale de huit jours pour effectuer des travaux de montage en dehors du secteur de la construction, ou même, si l'Etat du pays d'activité le décide, pour tout détachement qui n'est pas supérieur à un mois.

Pour s'imposer aux salariés détachés, le salaire minimum doit cependant être prévu par des « dispositions législatives, réglementaires ou administratives », c'est-à-dire des dispositions légales, et/ou par des « conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale ». En France, le SMIC et, lorsqu'ils existent, les salaires conventionnels doivent ainsi s'appliquer aux travailleurs détachés (sauf, sous certaines conditions à ceux venant effectuer des travaux de montage ne dépassant pas huit jours). Dans un contexte de très forte croissance des détachements, de difficulté à les contrôler et de diffusion massive de pratiques frauduleuses qui conduisent à placer des entreprises sous-traitantes françaises en situation de concurrence déloyale avec des entreprises sous-traitan-

ces étrangères, les pouvoirs publics tentent de réagir quelque peu. La loi n°2005-882 du 2 août 2005 est venue préciser les règles applicables aux détachés afin d'en assurer un meilleur respect (articles L. 342-1 à L. 342-6 du Code du travail). Le décret d'application était encore, en novembre 2006, à l'état de projet ¹.

Les limites du droit formel au salaire minimum pour les salariés détachés

La protection contre les pratiques de *dumping* social apportée par l'obligation d'appliquer le salaire minimum du pays d'activité aux salariés détachés doit être fortement relativisée pour plusieurs raisons cumulatives.

D'abord, dans la plupart des cas, le salaire minimum garanti au salarié détaché est le salaire net des cotisations sociales salarié et employeur. Il existe en effet de larges possibilités tout à fait légales pour les entreprises d'être exonérées du paiement des cotisations sociales dans le pays d'activité et de les payer dans le pays d'origine, ou de prétendre le faire ², et donc, au mieux, de les payer au taux du pays d'origine ³. Ce « principe du pays d'origine » appliqué aux cotisations sociales permet d'économiser en toute légalité jusqu'à plus de 30 % du coût du

1. Lhernould J.P. (2006).

2. Les cotisations sociales sont déjà mal recouvrées dans certains pays quand les salariés travaillent sur place. Voir Stanovnik (2004) ainsi que « Le droit du travail fréquemment contourné en Pologne », *Le Monde*, 6 août 2005

3. Ces possibilités sont prévues pour une période maximale d'un an, renouvelable une fois, par le règlement communautaire n°1408/71 pour les entreprises implantées dans les pays l'EEE (28 pays et bientôt 30 avec l'entrée de la Bulgarie et de la Roumanie dans l'UE) ainsi qu'en Suisse (le règlement 883/2004 qui doit bientôt entrer en vigueur portera la durée maximale à deux ans). Ces possibilités de paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine sont également prévues pour des entreprises sous-traitantes implantées dans d'autres pays à travers des conventions bilatérales. En France, une trentaine d'autres pays sont ainsi concernés parmi lesquels de nombreuses ex-colonies d'Afrique sub-saharienne, les pays du Maghreb, la Turquie, les Philippines et les Etats-Unis.

travail¹. Des entreprises donneuses d'ordre se sont engouffrées dans la brèche en mettant en concurrence leurs sous-traitants locaux avec des sous-traitants étrangers faisant légalement face à des contraintes financières moindres. Elles ont ainsi privé les travailleurs détachés de droits sociaux du pays d'exercice et provoqué un manque à gagner pour les caisses de protection sociale.

Ensuite, se pose fortement la question de l'application des règles sociales, et pas du seul salaire minimum, pour les activités de sous-traitance transfrontalière. Les salariés détachés ne sont pas en situation de pouvoir faire valoir leurs droits facilement et il est très difficile de contrôler le respect des règles en matière de droit du travail et de protection sociale. Il est relativement facile pour les entreprises de contourner les règles, de ne pas respecter le salaire minimum du pays d'activité et elles ne s'en privent pas². Les observateurs privilégiés notent le faible respect des obligations sociales³. En France par exemple, alors que le droit du travail im-

pose que tout détachement soit déclaré, il s'agit d'un formulaire très simple à remplir, l'administration estime que 80 % ne le sont pas⁴. Des affaires ayant éclaté dans les journaux ces dernières années montrent en outre que la seule déclaration est très loin de garantir contre les abus et le non-respect des règles sociales⁵. Les affaires éclatent d'ailleurs relativement rarement si l'on considère l'étendue des pratiques frauduleuses. Les affaires connues concernaient des salariés détachés sur une durée relativement longue, en nombre relativement important et pour exercer le même type d'activité sur un même site (un gros chantier ou pour le compte d'une grande entreprise donneuse d'ordre), et subissant des abus suffisamment graves et répétés pour générer une réaction collective. Ce qui impliquait aussi des salariés en mesure de s'organiser dans un pays qui n'est pas le leur, ayant la possibilité, le cas échéant, de s'appuyer sur des organisations locales s'impliquant dans leur défense⁶. Les actions ayant éclaté ont aussi souvent été le fait de sala-

-
1. Pour des calculs concernant les gains ainsi réalisés pour des entreprises implantées dans une trentaine de pays européens voir Math A. (2005).
 2. Rey-Lefebvre I., « Le BTP jongle avec les lois pour attirer les travailleurs d'Europe de l'Est. En France, plus de 100 000 étrangers seraient 'détachés' dans le bâtiment, selon un rapport du Sénat », *Le Monde*, 25 octobre 2006.
 3. Tel le directeur de l'emploi de Loire-Atlantique (Ameil, 2005).
 4. Voir par exemple le récent rapport du sénateur Francis Grignon qui évoque même 95 % de détachements non déclarés dans le BTP. *Rapport d'information n°28 sur le secteur du bâtiment et des travaux publics français face à l'élargissement de l'Union européenne*, Sénat, 18 octobre 2006.
 5. Ces affaires qui ont pu faire la une de journaux français à la suite de dénonciations d'abus ou d'actions menées par des migrants détachés, concernaient aussi bien des Grecs, des Roumains, des Indiens, des Polonais et d'autres travaillant pour des entreprises sous-traitantes d'Alstom sur les chantiers navals de Saint-Nazaire que des ouvriers qualifiés turcs sur le chantier Bouygues du nouveau bâtiment du journal *Le Monde*, des poseurs de lignes portugais pour le compte de France Telecom, des informaticiens indiens détachés auprès de General Electric Medical Systems, des techniciens polonais dans la centrale nucléaire EDF de Porcheville ou des Equatoriens envoyés par des entreprises espagnoles dans l'agriculture du sud de la France.
 6. A l'exemple de l'Union syndicale interprofessionnelle CGT du site des chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire.

riés de la même nationalité parlant la même langue, et déjà armés d'une tradition revendicative et syndicale tels ces Indiens sur les chantiers de Saint-Nazaire ou ces Turcs très qualifiés qui travaillaient sur le chantier Bouygues du journal *Le Monde*. L'extrême difficulté à contrôler le respect des règles n'était pas bien inquiétant tant que les détachements étaient relativement exceptionnels, quelques milliers par an et plutôt des cadres de haut niveau sachant faire valoir leurs intérêts, mais ce n'est plus le cas.

Enfin, quand bien même les règles seraient respectées, le droit au salaire minimum du pays d'activité pour les détachés présente également la limite de ne garantir qu'un niveau plancher qui ne protège pas d'une dégradation à la baisse de la norme moyenne plus élevée habituellement pratiquée pour certains emplois¹. En particulier si les migrants détachés ne bénéficient ni des mêmes conditions de travail ni des mêmes possibilités de négociation du salaire que les autres travailleurs, ce qui est précisément le cas (*cf. infra*).

Quand il n'existe pas de salaire minimum obligatoire

Si en France la question du salaire minimum qui doit s'appliquer aux détachés ne se pose pas en droit – en pratique c'est une autre histoire – tel n'est pas le cas dans certains pays qui ne disposent pas de salaire minimum légal mais uniquement de salaires conventionnels. La directive précise que sont d'application générale – et donc s'imposent pour les employeurs de salariés détachés – les conventions

collectives qui « doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci ». L'extension des conventions collectives par la loi est fréquente dans de nombreux pays, y compris dans des pays où il n'existe pas de salaire minimum légal. Ces extensions de dispositions conventionnelles peuvent être systématisées, en Finlande semble-t-il, ou opérées au cas par cas selon les conventions, en Norvège et en Allemagne. En cas d'extension, le salaire conventionnel doit donc s'appliquer aux salariés détachés.

Le problème est plus délicat dans des pays où les conventions collectives de branche ne s'appliquent pas légalement à toutes les entreprises du secteur, mais seulement à celles qui adhèrent à la convention collective existante. Ce qui est le cas par exemple en Suède, pays où les conventions collectives existent surtout au niveau de la branche d'activité et où elles ne font pas l'objet d'une extension par la loi même si par tradition et en raison d'une forte implantation syndicale, toutes ou quasiment toutes les entreprises suédoises d'un secteur signent et respectent les conventions de leur branche. Ces conventions collectives sont donc *de facto* obligatoires mais pas *de jure*, et ne peuvent légalement être imposées à une entreprise implantée dans un autre pays qui, dans le cadre du marché intérieur, envoie des salariés pour réaliser une prestation de service. Or c'est justement l'arrivée d'entreprises sous-traitantes baltes avec des salariés payés au taux salarial du pays d'origine qui a provoqué des réac-

1. Le détachement concerne également des emplois très qualifiés dans l'informatique, la banque ou l'assurance par exemple.

tions de mécontentement des organisations syndicales locales. Ces entreprises sous-traitantes refusent d'appliquer les dispositions conventionnelles suédoises qu'elles ne considèrent pas légalement contraignantes.

L'affaire Vaxholm a ainsi fait grand bruit en Suède, l'opinion publique considérant ces formes de *dumping* social et de « délocalisation sur place » comme une menace contre leur modèle social. Un contentieux est en cours devant la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). La Commission, qui donne son avis devant la Cour, était initialement sur une position très libérale en conformité avec la primauté de la libre circulation des services dans le droit communautaire et aussi en raison d'une lecture littérale de la directive de 1996¹. Mais sous la pression, et peut-être après une lecture plus attentive des textes suédois, elle a commencé à se ranger du côté des organisations syndicales. La décision de la CJCE est donc fortement attendue même si, sur ce sujet comme sur d'autres, il serait sans doute préférable de ne pas laisser aux seuls juges – chargés d'appliquer des textes européens qui consacrent en premier les grandes libertés économiques – le soin de décider des règles sociales.

L'issue juridique de ce conflit pourrait avoir des conséquences sur l'articulation entre dispositions conventionnelles et dispositions légales. D'ores et déjà, le

développement de la sous-traitance internationale a constitué dans certains pays où les normes sociales sont élevées un argument en faveur de l'introduction de dispositifs légaux de salaire minimum qui seraient opposables aux entreprises étrangères sous-traitantes.

Sources :

Ameil V. (2005), « Regards sur les chantiers navals », *Droit social*, n°5, mai.

Kahmann M. (2006), « The posting of workers in the German construction industry : responses and problems of trade union action », *Transfer, European Review of Labour and Research*, Vol. 12 (2), Summer.

Lhernould J.P. (2005), « La loi du 2 août 2005 et le détachement transnational de travailleurs. Le plombier polonais est-il mort ? », *Droit social*, n°12, décembre.

Lhernould J.P. (2006), « Vers un décret sur le détachement des travailleurs en France », *Liaisons sociales Europe*, n°160, 5-10, octobre.

Math A. (2005), « L'envoi de migrants détachés dans le cadre de la libre prestation de service transfrontalière : quels risques pour les systèmes de protection sociale ? », *Revue de Droit sanitaire et social*, n°4/2005, juillet-août.

Math A. (2006), « Les travailleurs détachés dans le cadre de la sous-traitance transnationale », *Migrations Société*, vol. 18, n°107, septembre-octobre.

Math A. et Spire A. (2004), « Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés », *Document de travail de l'IRES*, n°04.06, juin, 38 pages.

1. La directive – qui n'est elle-même envisagée que comme une dérogation à la libre circulation des services et qui doit donc être limitée au strict nécessaire pour ne pas entraver cette libre circulation – n'est pas toujours facile à lire. Elle précise ainsi que « en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives (...), les Etats membres peuvent, s'ils en décident ainsi, prendre pour base les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci et/ou les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national ».

LES SALAIRES MINIMA, ENJEU INTERNATIONAL

Math A. et Viprey M. (2004), « Quel accès aux marchés du travail pour les citoyens des nouveaux Etats membres ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°88, mai.

Raza W. (2003a), « Movement of Natural Persons (Mode 4) under GATS : an assessment of the current negotiations », *Discussion Paper*, Austrian Chamber of Labour, Vienna, May.

Raza W. (2003b), Current GATS negotiations on the temporary migration of natural persons (Mode 4) : possible consequences for Germany and Austria, Report commissioned by the Hans Böckler Stiftung and Ver.di, December.

Stanovnik T. (2004), « Le respect des règles en matière de cotisations dans les pays d'Europe centrale et orientale : quelques questions pertinentes », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 57, 4/2004.

Thévenot N., Valentin J. (2005), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France, 1984-2000 », *Economie appliquée*, tome LVIII, 2005, n°3, p. 51-79.s