

Institut d'études avancées *L'Homme et la Société*
Université Adam Mickiewicz de POZNAN

Séminaire du 6 octobre 2022

La surdétermination économique du droit du travail de l'Union européenne

Mélanie Schmitt, professeure de droit du travail
UMR 7354 Droit, Religion, Entreprise et Société (DRES)



POINT DE DÉPART : paradoxe (apparent) des évolutions récentes du droit du travail de l'Union européenne DTUE

- **Intervention exponentielle de l'UE dans *presque* tous les domaines du droit du travail, y compris dans les matières exclues de sa compétence législative (la rémunération)**
- **« Déplacement » (S. Garben) du DTUE : du cadre normatif de la politique sociale vers celui de la politique économique**

Le Socle européen des droits sociaux (2017) et sa mise en œuvre cristallisent ce paradoxe:

- **Nouvelle affirmation de droits sociaux** au niveau de l'UE, dont des **droits nouveaux** (droits à un salaire équitable, à une période d'essai d'une durée raisonnable, à une protection en cas de licenciement)
- **Nouveau programme pour la politique sociale, donc pour le DTUE :**
 - directive 2019/1152 relative à des **conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE**
 - directive sur **les salaires minimaux adéquats** dans l'UE (définitivement adoptée le 4 octobre 2022)
 - **proposition** de directive relative à l'amélioration des **conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme** (9 décembre 2021)

Pour dénouer ce paradoxe apparent, il faut comprendre ce qu'est le DTUE, comment il s'est construit et sédimenté.

L'objectif initial de ma recherche est précisément de proposer une « mise en système » du DTUE.

Droit social 2016 p.703

La recomposition du droit du travail de l'Union européenne

Mélanie Schmitt, Maître de conférences à l'université de Strasbourg, UMR DRES 7354

L'essentiel

Les évolutions que connaît le droit du travail de l'Union européenne depuis le tournant du XXI^e siècle sont telles qu'elles imposent de repenser cette branche du droit. La recomposition à l'oeuvre résulte d'un mouvement de reconfiguration si profond qu'il met à l'épreuve l'identité et l'existence même du droit du travail de l'Union européenne, impliquant sa reconceptualisation.

1. L'identification des présentations traditionnelles du DTUE

Traditionnellement, le DTUE est présenté comme une juxtaposition de 2 ensembles de normes distincts en raison de leur objet :

■ 1) Normes relatives à la circulation des travailleurs

- B. Teyssié (2010) : **I. Circulation des hommes** (salariés/non salariés)
- S. Hennion, M. Barbier, M. Delsol, J-Ph. Lhernould (2021) : **I. Le droit social européen de la mobilité**
 - Libre circulation des travailleurs
 - Libertés de prestation de services et d'établissement dans leurs dispositions portant sur les relations et les conditions de travail

■ 2) Normes relatives à l'harmonisation des législations nationales du travail

- B. Teyssié : **II. Circulation des normes** (1. Relations individuelles – 2. Relations collectives)
- S. Hennion, M. Barbier, M. Delsol, J-Ph. Lhernould : **II. Le droit social européen de l'entreprise** (1. Encadrement des conditions de travail – 2. Représentation du personnel – 3. Protection des travailleurs face aux mutations des entreprises)
 - Titre X. « **Politique sociale** » – **art. 153 TFUE** : « **L'Union soutient et complète l'action des États membres** », (notamment) en adoptant **des directives fixant des prescriptions minimales** dans des matières limitativement énumérées : *l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs, la représentation et la défense des intérêts des travailleurs et des employeurs, la résiliation du contrat de travail, etc.*

2. La systématisation du DTUE proposée par Pierre Rodière

Une première systématisation proposée par P. Rodière (1998, 2008, 2022) brouille et dépasse les 2 ensembles traditionnellement identifiés:

- **I. Fondements et principes** (1. principes et droits fondamentaux – 2. Libre circulation des personnes – 3. L'égalité des sexes) = **approche constitutionnelle**
- **II. Politique sociale et rapprochement des législations** (1. Politique de l'emploi – 2. L'entreprise – 3. La relation de travail) = **concrétisation législative**

→ L'approche « constitutionnelle » de P. Rodière (I) dépasse la circulation des travailleurs (1^{er} ensemble traditionnel) pour englober le 2^{ème} ensemble traditionnel.

→ La législation de l'UE (II) se présente comme une série de concrétisations (partielles) des droits fondamentaux des travailleurs autres que ceux liés à leur circulation.

→ Le 2^{ème} ensemble identifié par P. Rodière ne se limite pas au droit du travail tel qu'il relève de la politique sociale (art. 151 s. TFUE), mais s'étend à la politique de l'emploi (art. 145 s. TFUE), elle-même encadrée dans la politique économique (art. 120 s. TFUE).

→ Le déplacement du DTUE dans le cadre normatif de la politique économique et de l'emploi me conduit à proposer une **reconfiguration en 3 ensembles formant le DTUE.**

3. La reconfiguration du DTUE en 3 ensembles, obéissant chacun à une rationalité propre (ce qui les caractérise et les distingue)

1^{er} ensemble : le droit du travail du marché intérieur (DTMI)

▪ Finalité

Le DTUE vise d'abord (chronologiquement et fonctionnellement) à **permettre la libre circulation du travailleur** dans le marché européen.

→ Nombreux actes de droit dérivé fixant des règles uniformes ou fortement harmonisées destinées à faciliter l'exercice de la libre circulation et à préciser la portée du principe de non-discrimination liée à la nationalité.

De même pour **la circulation des travailleurs dans le cadre de la libre prestation de services** et de la liberté d'établissement.

→ Texte emblématique : [directive 96/71](#) (→ [directive 2018/957](#)) sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service. Objectif prioritaire : promotion de la prestation transnationale de services, ce qui « *nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs* ».

▪ Caractéristiques

- Les normes du DTMI se préoccupent uniquement des situations résultant de l'exercice d'une liberté économique → situations transnationales.
- Elles n'ont donc pas vocation à saisir les situations purement internes « *dont l'ensemble des éléments pertinents se cantonnent à l'intérieur d'un seul État membre* ».

▪ Logique

- Logique « **intégrationniste** » et concurrentielle du marché intérieur.
- Logique **instrumentale** : le droit du travail est conçu avant tout dans sa relation au marché, *i.e.* un instrument indispensable à la réalisation du marché intérieur.

2^{ème} ensemble : Le droit de l'harmonisation sociale (DHS)

▪ Finalité

- **Objectifs de la politique sociale** (art. 151 TFUE): « la promotion de l'emploi, **l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès**, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions »
- **Objectif général : la protection des travailleurs**

▪ Caractéristiques

- Les normes du DHS ont vocation à régir **toutes les situations de travail couvertes par le droit national**.
- Elles **imposent à tous les États membres le respect d'un socle minimal de protection des travailleurs** (**principe de faveur** affirmé par l'article 153 § 4 TFUE) et leur interdit de prendre prétexte de la transposition des directives pour aligner le niveau de protection national sur le plancher éventuellement moins protecteur fixé par celles-ci (**principe de non-régression** dégagé par la CJUE).

▪ Logique

- Logique **sociale** : le DHS a sa propre raison d'être.
- Le **DTUE s'émancipe de la logique du marché**.
- **Autonomisation** du DTUE

3^{ème} ensemble : Le droit du marché du travail (DMT)

Depuis la fin des années 1990, le DTUE accueille en son sein des normes nouvelles, dont les processus de fabrication et de mise en œuvre sont empruntés à la **politique économique et de l'emploi de l'UE**.

■ Finalité

- Haut niveau d'emploi
- Objectifs macro-économiques

■ Caractéristiques

- Les normes du DMT sont adoptées dans le cadre de l'Union économique et monétaire (UEM).
- La **matrice** de la stratégie pour l'emploi réside dans la **politique de « flexicurité »** (Commission, 2007) qui prescrit notamment : *des dispositions contractuelles souples et fiables permettant d'éviter un marché du travail à deux vitesses*.
- Les États sont incités à « **assouplir la législation protectrice de l'emploi** », à « **réduire la segmentation du marché du travail** » (en diminuant les protections attachées au contrat à durée indéterminée et/ou en améliorant les droits des salariés sous contrat précaire), à garantir **une modération salariale** (en restreignant la liberté de la négociation collective), etc.

■ Logique

- Logique **macro-économique** : incitations basées sur une analyse économique libérale dominante, selon laquelle **le droit du travail est réduit en coûts pour les entreprises et pour les États**.
- **Élaboration et évaluation** des normes du DMT dans le cadre du **Semestre européen** (processus annuel unique de coordination et de surveillance des politiques macro-économiques, budgétaires, de l'emploi et des « politiques sociales » des États) → **le droit du travail devient un obstacle à la compétitivité économique**.
- Les « **réformes structurelles** » du marché (et du droit) du travail constituent un élément primordial des mécanismes d'ajustement économique et, plus largement, de ce processus global de coordination.

4. De la SYSTÉMATISATION à la RE-CONCEPTUALISATION du DTUE (2019)

Conclusion intermédiaire : permanence de l'emprise de la rationalité économique sur le DTUE :
le DTUE est indexé à la logique de la construction du marché intérieur et tout entier orienté vers la compétitivité de l'économie européenne.

La mise en évidence de la surdétermination économique du DTUE me conduit à expliquer la logique essentielle de cette discipline à partir de la pensée économique néolibérale.

- **1 concept-clé permet de comprendre cette logique : le concept de CONCURRENCE.**

2 autres concepts permettent d'affiner l'analyse pour saisir la complexité des tensions internes au DTUE :

- **Concept de COOPÉRATION** → dialectique concurrence – coopération particulièrement féconde : en ressort une **mise à l'écart, par et dans le droit de l'Union, du conflit** entre employeurs et travailleurs alors que ce concept est fondamental et fondateur du droit du travail des États membres fondateurs
- Formulation d'une **proposition normative : la reconceptualisation du DTUE implique la reconnaissance par lui du concept de CONFLIT (social)**, soulignant **la fonction démocratique du DTUE**. Sur le plan méthodologique, elle invite à inscrire le droit au cœur des sciences sociales, en s'inspirant de théories d'économie politique « alternatives » et en renouant ses liens avec la sociologie.

La concurrence comme matrice du DTUE (1)

■ **Éléments de la pensée économique (néo)classique :**

- « *le **néolibéralisme** peut se définir comme l'ensemble des discours, des pratiques, des dispositifs, qui déterminent un nouveau gouvernement des hommes selon **le principe universel de la concurrence*** » (M. Foucault, *La naissance de la biopolitique*)
- **Le fonctionnement optimal du marché repose sur 2 institutions clés : le contrat et la concurrence**, qui garantissent la réalisation maximale des gains de chaque agent économique rationnel.

→ **L'emprise du modèle néolibéral sur le DTUE** se traduit par la prépondérance accordée aux relations individuelles de travail et au principe de non-discrimination, gage d'une concurrence loyale entre les travailleurs.

■ **La logique du DTUE repose dès lors sur une « lutte » entre États membres** en vue de se doter d'un droit du travail leur procurant les meilleurs avantages comparatifs. Cette lutte interétatique exacerbe **la concurrence entre les entreprises** dans leur propre lutte pour maximiser leurs parts de marché.

→ **Le dumping social fait partie intégrante du système**, en tant que **donnée construite par le droit de l'Union européenne** (ex. : l'exercice de la liberté d'établissement inclut le choix de l'État du siège de la société au regard de la loi plus avantageuse, y compris en matière de droit du travail).

La concurrence (sociale) comme matrice du DTUE (2)

Fort logiquement, les travailleurs se trouvent absorbés dans cette spirale concurrentielle.

Exemples :

- **Concurrence entre travailleurs détachés et travailleurs « locaux »** dans l'État d'accomplissement de la prestation de services. L'établissement d'un principe d'égalité des rémunérations par la directive 2018/957 sur le détachement des travailleurs vise précisément à résoudre cette concurrence déloyale.
 - La **multiplication des nouvelles formes d'emploi précaires légitimées par la directive 2019/1152** relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE (travail à la demande, *on call work*, contrats de travail 0 heure, etc.) comme celles liées à la numérisation (*digitalisation*) et au travail par l'intermédiaire de plateformes, accentue et réactualise la **concurrence entre les travailleurs en fonction de leur statut**.
- **Détermination d'un certain mode de relations entre les travailleurs**, le projet néolibéral de l'UE consacrant le mode concurrentiel, symbole de l'extension généralisée du modèle du marché des biens et services.

L'outil clé réside dans le « **benchmarking** » : *technique d'information permettant l'enregistrement des données, la codification des résultats et le déchiffrement des performances en tout genre en vue de comparer les résultats et d'obtenir une progression de la part des analysés.*

→ **Le benchmarking repose donc sur la mise en concurrence des États : il s'agit de « comparer et classer les performances (sociales) des États membres »** (Communication de la Commission du 2 octobre 2013, « Renforcer la dimension sociale de l'Union économique et monétaire »).

Le concept de COOPÉRATION et le DTUE

- Le concept de coopération concerne **la dimension collective des relations de travail**, appréhendée par plusieurs directives (sur l'information et la consultation des travailleurs) et reconnue par la Charte des droits fondamentaux de l'UE au travers des **droits fondamentaux à la représentation et à l'information des travailleurs** et à **la négociation collective**.
Le dialogue social est un objectif de la politique sociale (art. 151 TFUE) et **le dialogue social européen** constitue un élément de cette politique pouvant aboutir à des accords, sources du DTUE (art. 155 TFUE).

→ **Le choix du concept de dialogue social marque l'emprise du modèle du marché.**

Le droit de l'Union véhicule une représentation coopérative des relations professionnelles, selon laquelle toutes les parties prenantes à ces relations concourent (ou devraient concourir) à la réalisation d'un optimum économique, objectif commun parce qu'elles partagent toutes un intérêt commun à se comporter ainsi:

- Niveau *macro* : « la croissance et l'emploi » (v. déjà la Stratégie de Lisbonne)
- Niveau *méso* : la compétitivité et la performance de l'entreprise, gage de créations d'emplois

▪ **Éléments pertinents de la pensée économique**

- **La logique coopérative permet de masquer la conflictualité des relations de travail**, considérée comme néfaste pour l'optimisation des gains sur un marché libre et concurrentiel, en lui substituant une **conception basée sur l'idée d'un « bien commun » économique** conforme à la **théorie de la main invisible** (Adam Smith).
- **La théorie des jeux** (dilemme du prisonnier) démontre également l'utilité de la coopération en tant qu'elle permet une allocation optimale des ressources profitant à tous.

Les limites de la coopération : une double instrumentalisation

- **La coopération est finalisée**: la coopération n'est pas conçue comme la recherche d'un intérêt partagé résultant d'un compromis entre les intérêts propres de chaque partie aux rapports de travail. Le droit de l'UE érige en intérêt commun la performance économique de l'entreprise.
 - **Les relations collectives de travail sont instrumentalisées** à des fins économiques.
 - **Le DTUE nie la légitimité de l'intérêt de la collectivité des salariés** comme potentiellement divergeant de l'intérêt de l'entreprise.
 - **L'approche coopérative est alors fondamentalement déséquilibrée et anti-démocratique.**
- **La coopération est davantage promue pour elle-même que pour ses résultats**, suivant le postulat de la meilleure efficacité d'une participation des travailleurs à l'élaboration des normes.
 - La **dimension procédurale est en soi suffisante** à garantir un marchandage optimal pour tous les interlocuteurs.

La dialectique concurrence – coopération

Dans la pensée économique, le concept de coopération désigne la collaboration entre des entreprises qui s'engagent à « faire quelque chose ensemble » parce qu'elles y ont un intérêt commun : **la coopération rapproche des agents concurrents (concept de « coopération »)**.

En DTUE, le concept de « coopération » semble intéressant pour (re)penser la dialectique existentielle du droit du travail : relation individuelle (concurrence) / relations collectives (coopération).

→ **L'incorporation du concept de conflit en DTUE est une voie complémentaire indispensable.**

Le concept de CONFLIT et le DTUE (1)

- **Le conflit social ignoré dans et par le DTUE** = refoulement du conflit collectif en-dehors des limites du droit de l'Union : les conflits collectifs de travail sont régis exclusivement par le droit des États, l'Union se voyant privée de toute compétence législative d'harmonisation (art. 153 § 5 TFUE).
- **Dans la pensée économique**, l'explication peut être trouvée dans les effets perturbateurs du conflit collectif sur le fonctionnement optimal du marché: il signifie un non-respect des règles de la concurrence.
La domination du concept de concurrence au sein des relations individuelles de travail **empêche de reconnaître et même de penser la possibilité d'un collectif de travail *solidaire* développant des intérêts communs pouvant entrer en conflit avec ceux de l'entreprise-employeur.**
- **MAIS le conflit social est reformulé en un conflit normatif** (droits sociaux/libertés économiques), qu'il convient également d'éliminer par tous moyens :
 - Par la Cour de justice de l'UE, qui résout le conflit par une « mise en balance » au profit des libertés économiques.
 - Par une intégration / reformulation des droits sociaux dans le Socle, qui ne les préserve qu'autant qu'ils permettent la réalisation d'objectifs économiques.
- **Les vertus du conflit : analyses sociologiques** bien connues qui envisagent **le conflit comme un type (dominant) de relations sociales** – parmi lesquelles les relations de travail occupent une place historiquement centrale – et en font **le moteur de la transformation sociale** (analyse marxiste opposant le capital au travail dans la société capitaliste).

Le concept de CONFLIT et le DTUE (2)

Les vertus démocratiques du conflit dans la pensée économique et philosophique

- **A. O. Hirschmann** (« *Des conflits sociaux comme piliers d'une société démocratique de marché* », 1995): certains **conflits sont inhérents à l'économie de marché et indispensables au maintien du processus démocratique** : « conflits portant sur la répartition du produit social entre groupes sociaux (...) et nécessitant dès lors un effort constant d'ajustement et de compromis ».
 - La coopération suppose de reconnaître le conflit socio-économique (la reconnaissance mutuelle des différentes parties dans leur désaccord) et la dimension essentiellement « morale » de ce type de conflit, qui ne peut être réduit à un conflit sur la distribution des ressources : ses objets et/ou ses enjeux ne sont pas négociables car ils constituent les personnes faisant l'expérience d'une injustice; il est donc hors du marché.
 - **C. Mouffe** (*L'illusion du consensus*, 2016) : la reconnaissance du conflit est une condition de la démocratie → **la reconnaissance du conflit social par le DTUE est indispensable à l'existence d'une véritable démocratie sociale** en ce qu'elle reconnaît comme légitimes les intérêts propres des travailleurs. → Possible de formuler un nouvel équilibre entre l'économique et le social, entre l'individuel et le collectif. **La liberté syndicale est donc l'outil essentiel de l'approche conflictuelle.**
- À défaut, multiplication des conflits normatifs (aux niveaux international, européen et national) qui reflète en réalité **un conflit nodal de valeurs** (l'économie contre l'humain et la société) **et de rationalités** (l'économie contre le droit et le politique). → **Seule une rupture avec le dogme du « marché total » (Supiot) permettra la légitimation des intérêts collectifs des travailleurs.**

Une avancée historique dans cette voie ? CJUE, arrêts du 8 décembre 2020, *Pologne c. Parlement et Conseil*, aff. C-626/18, et *Hongrie c. Parlement et Conseil*, aff. C-620/18.

- **Recours en annulation de la directive 2018/957** sur le détachement des travailleurs (modifie la directive 96/71).
- **1^{er} argument (Hongrie)** : « 29 (...) la base juridique relative à la libre prestation des services ne s'étend pas aux objectifs de protection des travailleurs ni aux actes pouvant être adoptés en la matière, qui sont visés à l'article 153 TFUE.
30 Or, l'objectif fondamental de la directive attaquée serait d'assurer l'égalité de traitement des travailleurs, notamment par l'extension du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs à ceux effectuant une prestation de services transfrontalière dans le cadre d'un détachement (...).
31 (...) *compte tenu de son effet protectionniste, la directive attaquée serait contraire aux objectifs d'accroissement de la compétitivité de l'Union ainsi que de la cohésion et de la solidarité entre les États membres.* »
36 La Hongrie en conclut que la base juridique doit être déterminée, avant tout, au regard de l'objectif et du contenu des dispositions de l'acte modificatif et que **l'article 153, paragraphe 2, sous b), TFUE aurait pu constituer une base juridique appropriée puisque la directive attaquée légifère sur des questions qui relèvent plus spécifiquement de cette disposition que des articles 53 et 62 TFUE.** »
- **2^{ème} argument (Pologne)**: « *cette disposition de la directive 96/71 modifiée a pour effet de supprimer l'avantage concurrentiel des prestataires de services établis dans d'autres États membres résultant de taux de rémunération inférieurs à ceux de l'État membre d'accueil* » (C-626/18, pt 74) → constitue une discrimination au regard de l'article 56 TFUE consacrant la libre prestation de services → défense du dumping social !

Réponse de la CJUE dans l'affaire C-620/18 (Hongrie)

« 57 (...) contrairement à l'argumentation développée par la Hongrie, **la directive attaquée est de nature à renforcer la libre prestation des services sur une base équitable**, qui est l'objectif principal qu'elle poursuit, dans la mesure où **elle assure que les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés seront les plus proches possibles de celles des travailleurs employés par des entreprises établies dans l'État membre d'accueil** tout en faisant bénéficier ces travailleurs détachés de **conditions de travail et d'emploi dans cet État membre plus protectrices** que celles prévues par la directive 96/71.

65 (...) contrairement à ce que fait valoir la Hongrie, l'article 153 TFUE ne constitue pas une base juridique plus spécifique, sur le fondement de laquelle la directive attaquée aurait pu être adoptée. En effet, **ledit article 153 vise seulement la protection des travailleurs et non pas la libre prestation des services au sein de l'Union.**

68 Quant à l'article 153, paragraphe 2, sous b), TFUE, si celui-ci permet à l'Union d'adopter des mesures d'harmonisation dans certains domaines relevant de la politique sociale de l'Union, force est de constater que **la directive attaquée ne constitue aucunement une directive d'harmonisation, puisqu'elle se borne à rendre obligatoires certaines normes de l'État membre d'accueil** en cas de détachement de travailleurs par des entreprises établies dans un autre État membre, en respectant, ainsi qu'il ressort du considérant 24 de cette directive, la diversité des relations de travail au niveau national.

69 Par conséquent, l'article 153 TFUE ne pouvait constituer la base juridique de la directive attaquée. »

Réponse de la Cour dans l'affaire C-626/18 (Pologne)

« 105 Il en résulte que la directive attaquée, en garantissant une protection accrue des travailleurs détachés, tend à assurer l'accomplissement de la libre prestation des services au sein de l'Union dans le cadre d'une **concurrence qui ne dépende pas de différences excessives dans les conditions de travail et d'emploi appliquées, dans un même État membre, aux entreprises de différents États membres.**

106 (...) afin d'atteindre un tel objectif, **la directive attaquée procède à un rééquilibrage des facteurs au regard desquels les entreprises établies dans les différents États membres peuvent entrer en concurrence**, sans pour autant supprimer l'éventuel avantage concurrentiel dont auraient bénéficié les prestataires de service de certains États membres, dès lors que, contrairement à ce que la République de Pologne soutient, ladite directive n'a aucunement pour effet d'éliminer toute concurrence fondée sur les coûts. Elle prévoit, en effet, **d'assurer aux travailleurs détachés l'application d'un ensemble de conditions de travail et d'emploi dans l'État membre d'accueil, dont les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires dans cet État.** Cette directive n'a, donc, pas d'effet sur les autres éléments de coût des entreprises qui détachent de tels travailleurs, tels que **la productivité ou l'efficacité de ces travailleurs**, qui sont mentionnés à son considérant 16.

107 En outre, il convient de souligner que la directive attaquée vise à la fois, conformément à son considérant 16, à **créer un « marché intérieur véritablement intégré et concurrentiel »**, et, selon son considérant 4, à **susciter, par l'application uniforme de règles en matière de conditions de travail et d'emploi, une « véritable convergence sociale »**.

Ce qu'il faut retenir de cette nouvelle jurisprudence...

- La Cour approuve et conforte le nouvel équilibre recherché par la directive 2018/957 sur les droits des travailleurs détachés afin de favoriser une concurrence plus équitable. Désormais, **la rémunération des travailleurs ne constitue plus un élément valable de concurrence entre les États membres.**
 - Renforcement de la lutte contre le dumping social.
- **La Hongrie et la Pologne, moteurs malgré elles de l'Europe sociale !**

Le gouvernement hongrois s'est placé sur un terrain qui était jusque là traditionnellement mobilisé par les défenseurs de l'Europe sociale – la directive détachement doit être fondée également sur l'article 153 TFUE – en renversant les arguments.
- **Affirmation de la logique sociale caractéristique du droit de l'harmonisation sociale au cœur du droit du travail du marché intérieur** : la réalisation du marché intérieur ne peut se faire au détriment de la protection des travailleurs.
 - Renversement de tendance par rapport à l'extension de la logique économique au DHS

Merci infiniment pour votre attention !

melanie.schmitt@unistra.fr

<https://dres.unistra.fr/droit-social/presentation/melanie-schmitt>