

Libéralisation des services, politiques migratoires et normes sociales.

Antoine Math, économiste, Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

Publié dans *Immigration et marché du travail en Europe. Les politiques migratoires au service des besoins économiques*, Actes de la journée d'étude du 21 mars 2005 du groupe d'information et de soutien des immigrés, juin 2005 (<http://www.gisti.org/doc/publications/2005/travail-europe/index.html>)

Mon intervention porte sur les liens entre plusieurs questions : le processus de libéralisation du commerce des services au niveau mondial et européen, l'immigration économique de travailleurs et les effets sur les normes d'emploi et de protection sociale¹.

Libéralisation des échanges : retour sur quelques définitions

Que ce soit au niveau de l'union européenne (UE) ou au niveau de l'organisation mondiale du commerce (OMC), la libéralisation des échanges commerciaux revient à éliminer les obstacles qui restreignent le commerce transfrontalier afin de promouvoir le libre échange ou la « *concurrence libre et non faussée* » qui, en mettant en concurrence des systèmes productifs différents, est supposé source d'avantages mutuels pour tous les pays participants aux échanges. Ce qui est contesté par ceux qui soulignent que les échanges sont « faussés » lorsque la concurrence s'effectue entre pays en position trop inégales. Après avoir surtout concerné le commerce des marchandises, le processus de libéralisation s'est étendu à la libre « prestation de service ».

Dans le cadre de l'UE ou de l'OMC, une prestation de service, en fait un service échangé ou exporté d'un pays à un autre, est défini grosso modo de la même façon, comme une activité non salariée qui fait l'objet d'une rémunération. Il peut s'agir d'activités du secteur dit des services – le secteur tertiaire - mais aussi d'autres secteurs comme l'industrie, le bâtiment ou l'agriculture.

Posant la libre concurrence et la liberté du commerce des entreprises exportatrices comme fondamentales, le processus de libéralisation des services s'applique a priori sans limite à tous les secteurs. Toutes les activités humaines sont concernées sauf exceptions explicitement prévues par les textes. Dans l'accord général sur le commerce des services (AGCS) passé en 1994 au niveau de l'OMC, 11 secteurs et 160 sous secteurs sont expressément désignés parmi lesquels la santé, les services sociaux, l'éducation (*education market*), les services récréatifs, culturels et sportifs, la recherche, le tourisme, les transports les télécommunications ou encore les services d'environnement (eau, énergie). Au cas où une activité aurait été oubliée, une 12^{ème} catégorie couvre les « autres services non compris ailleurs ». Seuls quelques pouvoirs régaliens de l'Etat semblent épargnés par cet accord².

¹ Pour une analyse plus approfondie des nombreux points présentés de manière succincte dans cette communication, ainsi que pour les sources, se reporter à 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 IRES, n°04.06, juin 2004 (téléchargeable sur www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travail/doctravailires)

² L'article 1 de l'AGCS parle de « *services fournis dans l'exercice de l'autorité gouvernementale* » mais ajoute que cette exception ne vaut que si ces services ne sont fournis « *ni sur une base commerciale, ni en concurrence avec un ou plusieurs prestataires de services* ». Or on achète bien des timbres poste, des billets de train ou de métro – il s'agit donc de services fournis sur une base commerciale – et il existe bien des écoles, des cliniques et des prisons privées – donc fournis en concurrence avec un ou plusieurs prestataires. Avec la définition retenue, l'AGCS ne devrait guère exclure à terme que l'armée, la justice et les banques centrales.

L'autre caractéristique de cette libéralisation est qu'elle dépasse le seul commerce proprement dit. Par exemple au niveau de l'OMC, comme la logique est de ne pas « discriminer » les entreprises, ni leurs produits ou services, n'importe quelle mesure (loi, décision) nationale ou locale peut être contestée comme « barrière illégale au commerce » si elle compromet les avantages ou profits que des entreprises exportatrices pouvaient raisonnablement s'attendre à tirer des accords signés au regard de l'AGCS. Les règles de l'OMC établissent que les réglementations d'un pays ne peuvent pas être « plus rigoureuses qu'il est nécessaire pour assurer la qualité du service » et ne doivent pas « constituer des obstacles non nécessaires au commerce ». Ainsi, au nom du principe de « non discrimination » pour les entreprises exportatrices, les règles de l'OMC peuvent limiter la capacité des pays à fixer démocratiquement des normes par exemple en matière d'alimentation, de protection de l'environnement ou d'emploi³.

Libre prestation de service et migrants détachés

Le processus de libéralisation s'opère selon des voies différentes au niveau mondial et au niveau européen mais il présente comme point commun d'être tout à la fois progressif et irréversible. Au niveau de l'AGCS, les pays signataires ont listé les secteurs ou sous-secteurs qu'ils acceptaient déjà de libéraliser dès 1995 et selon quelles modalités. L'enjeu des négociations ultérieures est à chaque fois d'étendre à de nouveaux secteurs et de nouvelles modalités.

Le lien entre libéralisation des services et politiques migratoires intervient lorsque la prestation transfrontalière de service s'opère par l'envoi de travailleurs migrants. Une prestation (ou contrat) de service entre un prestataire et un bénéficiaire situés dans deux pays différents peut en effet s'effectuer selon diverses modalités, dont l'une consiste justement à mobiliser des salariés détachés dans le cadre de sous-traitances transnationales (*cf. interventio d'Emmanuel Lafuma*). Les salariés sont envoyés par l'entreprise prestataire implantée dans un pays afin d'aller effectuer dans l'autre pays la prestation de service décidée contractuellement avec l'entreprise bénéficiaire. Cette modalité d'échange des services par l'envoi de travailleurs s'appelle dans le jargon de l'AGCS le « mode 4 » ou « mouvement de personnes naturelles ».

Le salarié détaché : un modèle pour les politiques migratoires utilitaristes

Je voudrais montrer combien le migrant détaché constitue l'archétype de l'immigré utile tel qu'il est désiré à travers les orientations européenne relatives à l'immigration de travailleurs (*cf. également Claire Rodier page x*). Comme l'a déjà souligné Alexis Spire (*cf. page x*), le débat actuel autour de la supposée nouvelle « ouverture » de l'immigration économique ne semble s'intéresser qu'au nombre et au pedigree des futurs travailleurs utiles. Ce débat occulte la question majeure des conditions juridiques et sociales dans lesquelles ces migrants

³ Quelques exemples : l'Inde a dû lever son interdiction de brevetage des semences et des médicaments ; les Pays-Bas ont dû abandonner leur projet d'étiquetage signalant une sylviculture respectueuse de l'environnement ; l'UE a accepté d'abandonner sa politique d'éco-étiquetage ; l'interdiction par l'UE d'importation de bœuf aux hormones ou de produits contenant des OGM est considérée comme contrevenant aux règles de l'OMC ; au nom de l'accès égal à des ressources comme les nappes phréatiques, les pays riches poussent le Brésil et le Mexique à abandonner leur loi de protection du littoral qui limite le bétonnage et la captation des nappes ; lors des négociations du sommet de Cancun en 2003, l'UE a demandé à 72 pays du Sud la libéralisation de leur secteur de l'eau potable, y compris quand les systèmes de ces pays marchent bien et/ou que ces pays ont déjà choisi d'écarter la privatisation ; l'UE a aussi demandé au Cameroun de supprimer de sa réglementation l'obligation de créer au moins un emploi pour tout investissement d'au moins 5 millions de francs CFA . Voir Math A. et Spire A. (2004), op. cit.

vont être placés et donc l'exploitation plus ou moins importante que pourront en faire les employeurs. Et par contagion, les conséquences plus ou moins négatives sur l'ensemble des normes sociales pratiquées.

A travers les textes de la Commission européenne, d'experts ou d'autres organisations internationales, il se dégage que, pour répondre au mieux aux besoins économiques des entreprises, l'immigration de travail devrait réunir 5 caractéristiques.

1^{ère} caractéristique, peut-être triviale, l'immigration doit être légale. Ne serait-ce que pour s'étendre à tous les secteurs d'activité, y compris pour des emplois qualifiés. Le recours à des travailleurs sans papiers avec des conditions de travail et de salaire dégradées ne peut pas être étendu au-delà de quelques secteurs d'activité et certains emplois spécifiques, notamment du fait de son caractère illégal.

2^{ème} caractéristique recherchée, l'immigration doit être choisie, sélectionnée. Le débat porte en ce moment un peu sur le principe mais surtout sur les modalités de la sélection : par qui ? selon quels critères ? avec des « quotas » par nationalité ? par métiers ? à travers des « portails » ou « guichets d'immigration » voire des camps de transit pour demandeurs d'asile situés dans des pays aux frontières de l'Europe ? (*voir la communication de Claire Rodier*). Les employeurs préfèrent en général avoir les coudées franches pour trier et choisir eux-mêmes.

3^{ème} préconisation, l'immigration doit être temporaire et flexible, sauf pour la minorité des « cerveaux » convoités à qui, dans un contexte de concurrence entre pays développés, il faut plutôt dresser le tapis rouge. Les autres migrants sont destinés à repartir, ou tout du moins à vivre en permanence avec la menace de perdre leur droit au séjour, notamment si leur présence n'est plus jugée utile. Cette orientation se traduit concrètement par des titres de séjour limités dans le temps et renouvelés difficilement sous condition.

4^{ème} caractéristique, il doit s'agir d'une immigration de travailleurs au service de l'employeur. Le migrant n'est pas précarisé et vulnérabilisé seulement à travers la durée limitée et la difficulté de renouvellement de son titre de séjour, mais également parce que son droit au séjour – et tout ce qui va avec le simple fait d'être là – va être lui-même lié au travail : lié au fait de toujours être au travail dans une version soft, comme c'est le cas en France avec la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié ». Voire, dans une version qui a le vent en poupe, liée à une relation particulière d'emploi, à un employeur spécifié. De telles formules de salariés « bridés » dans leur relation avec l'employeur existent déjà en France, mais encore de manière quantitativement limitée : les saisonniers sous contrats OMI (*cf. intervention d'Alain Morice*), les titulaires d'une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire » ou les salariés détachés. Mais d'autres projets de titres liés au contrat de travail pointent aussi ici ou là. Le Livre vert de la Commission européenne de janvier 2005 envisage de rendre l'employeur titulaire ou co-titulaire du droit au séjour de son salarié. Le ministre de l'intérieur, De Villepin, a évoqué en décembre 2004 l'idée de mettre en place des « CDD de séjour ». Ces projets de travailleurs jetables après usage ne sont pas irréalisables puisque d'autres pays européens comme l'Italie généralisent déjà de telles formules et peuvent faire figure de modèles⁴.

⁴ Voir Zorzella N. (2004), « Le modèle usa e getta », *Plein Droit* n°61. Voir aussi Math A. et Spire A. (2004), *op. cit.*

5^{ème} caractéristique, plus ou moins liée à ce qui précède, l'immigration doit être discriminée. Il s'agit de graduer les droits, de reconnaître des droits moindres à certains migrants temporaires, notamment en matière sociale. La Commission européenne parle à ce propos du « principe de modulation des droits ». Des discriminations érigées en « principe » mais qui n'osent pas dire leur nom.

En fait le salarié détaché répond idéalement aux cinq caractéristiques recherchées du migrant utile et flexible qui viennent d'être présentées :

1. Il s'agit d'un migrant légal et de ce fait utilisable à priori dans tous les secteurs de l'économie, y compris pour des postes très qualifiés. Et non pas seulement dans des activités saisonnières ou encore dans certains secteurs d'activité non délocalisables propices à l'emploi d'étrangers sans titres.
2. il s'agit d'un migrant sélectionné, qui plus est par les entreprises elles-mêmes, sans intermédiaire et sans contrôle;
3. il s'agit d'un migrant disposant d'un droit au séjour temporaire et précaire, d'autant plus qu'il n'acquiert aucun droit du fait de sa présence sur le territoire, quelle qu'en soit la durée. Il n'a droit à rester là qu'à travers la prestation de service dont il n'est qu'un accessoire. Aussi bien les textes communautaires que l'AGCS précisent d'ailleurs bien que l'envoi de détachés dans le cadre d'une prestation de service n'est pas de la « migration ».
4. il s'agit aussi d'un migrant subordonné à son employeur, et même très fortement, avec un droit au séjour décidé à travers la relation de travail;
5. il s'agit enfin d'un migrant dont les droits effectifs sont, sinon sur le plan théorique du moins en pratique, bien inférieurs aux droits des autres salariés exerçant dans le pays. Ce qui en retour accroît la vulnérabilité de ce migrant dans sa relation de travail.

Dans la perspective de politiques migratoires utilitaristes, le développement de ce type de main d'œuvre ne peut donc pas être vu d'un mauvais oeil.

Des migrants « bridés » pour des services « libres » ?

Le recours à des salariés détachés est aujourd'hui aussi favorisé par le processus de libéralisation des services. Les traités communautaires et les textes de l'OMC ont comme point commun de placer le commerce comme une liberté fondamentale pour les acteurs économiques, les entreprises exportatrices. Dans ce cadre, les autres préoccupations - sociales, environnementales ou de santé publique par exemple - ne sont perçues que comme des dérogations possibles à la règle générale du libre commerce. Dérogations à la règle qui peuvent s'appliquer dans des situations expressément limitées et lorsqu'elles sont jugées nécessaires et proportionnées pour ne pas constituer un obstacle à la liberté supérieure des échanges marchands.

L'OMC n'a ainsi pas à se soucier des normes posées dans le cadre des autres instances internationales : ni les textes sur les droits de l'homme des Nations Unies, ni les normes de l'organisation mondiale de la santé (OMS), ni les conventions passées dans le cadre de l'organisation internationale du travail (OIT).

En recourant à des salariés détachés dont le contrat de travail est passé dans un autre pays que celui où s'effectue l'activité, le risque est d'importer les conditions de travail et de salaire du

pays d'origine. Le risque de distorsion et de dumping social par l'application de ce « principe du pays d'origine » est évidemment plus limité lorsque les échanges s'effectuent entre pays où les normes sociales sont proches. Notamment lorsqu'une harmonisation minimum a été effectuée afin justement d'éviter la pression à la baisse par mise en concurrence des systèmes sociaux.

Dans l'AGCS, il n'est prévu ni harmonisation préalable des normes, ni garde fous ou dérogations pour les questions sociales en ce qui concerne l'envoi de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service. La libéralisation s'effectue toutefois sous la forme de concessions faites progressivement par les Etats. Et l'UE a jusque là accepté de libéraliser dans le cadre du « mode 4 » quelques secteurs, quelques catégories d'emploi mais en demandant que les règles du travail du pays d'exercice s'applique, en conformité avec la directive communautaire de 1996 (*cf. intervention d'Emmanuel Lafuma*). Il faut savoir que dans les négociations sur l'AGCS, cette position est fragile car elle n'est pas partagée ni par le secrétariat de l'OMC, ni par d'autres pays importants dans les négociations comme les Etats-Unis ou l'Inde, ni par le lobby des grandes entreprises européennes de services (*European Services Forum*)⁵.

Reste la directive de 1996 qui pose que, par dérogation à la liberté des services, ce sont les principales règles du pays d'exercice qui doivent s'appliquer en matière de droit du travail. Cette directive est-elle pour autant suffisante pour se prémunir d'un abaissement des normes sociales ? Le projet de directive de libéralisation des services du 13 janvier 2004 – aussi appelée directive Bolkestein du nom du Commissaire en charge du marché intérieur au moment de son adoption par la Commission européenne – va-t-il changer la donne s'il est adopté ?

Menaces sur les normes sociales

Le recours aux salariés détachés est déjà un moyen d'abaisser les normes en matière de condition de travail et de protection sociale dans le pays où s'exerce l'activité. D'abord au détriment des migrants détachés, mais pas seulement. En effet, 4 causes de pression sur les systèmes sociaux se cumulent.

La raison la plus importante, déjà évoquée, vient de la relation de travail beaucoup plus défavorable par rapport aux autres travailleurs dans laquelle est maintenu le salarié détaché en raison de son statut. N'étant qu'un accessoire à la prestation de service, le migrant n'a aucun droit au séjour du fait de son activité et se trouve placé dans une position de subordination accrue vis-à-vis de l'employeur. Tout pouvoir est conféré à ce dernier qui, à tout moment, peut décider de le renvoyer dans son pays. Par exemple si ce dernier vient à se plaindre à propos des conditions de travail ou du salaire ou a des velléités de s'organiser ou de se syndiquer (*cf. intervention d'André Fadda pour des illustrations à Saint-Nazaire*). La situation est encore plus déséquilibrée en défaveur du salarié quand il s'agit d'un étranger non communautaire qui ne bénéficie pas de la libre circulation et n'a pas le droit d'aller chez un autre employeur sur place. Le migrant est donc placé dans une position de plus grande dépendance et de plus grande vulnérabilité que les autres salariés qui eux disposent d'un droit à changer d'employeur sur place et d'un droit au maintien sur le territoire.

La deuxième cause au risque de dumping social, déjà évoquée par Emmanuel Lafuma (*page X*), est relative au difficile contrôle du respect des règles sociales lorsqu'il s'agit de salariés détachés. Et en conséquence la relative facilité pour les entreprises de contourner ces règles.

⁵ Voir Math A. et Spire A. (2004), op. cit.

Ainsi, alors que le code du travail oblige à déclarer tout détachement – il s’agit d’une petite formalité d’une page à remplir – l’administration reconnaît que seule une très petite minorité des détachements est déclarée. Et même cette simple déclaration n’est évidemment pas une garantie suffisante de respect de toutes les autres règles sociales (*cf. intervention d’André Fadda*).

Troisième cause de pression à la baisse sur les règles sociales : même à supposer le respect des obligations sociales par les entreprises, les détachés ne bénéficient pas en tout domaine et pas toujours d’un droit du travail égal à celui des travailleurs locaux (*cf. interventino d’Emmanuel Lafuma*). Notamment pour tout ce qui concerne la conclusion, l’exécution et la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, le code du travail fixe parfois des normes minimales, comme le salaire minimum qui pose un niveau plancher mais qui ne garantit pas d’une dégradation à la baisse de la « norme moyenne » habituellement pratiquée pour certains emplois. Surtout, si le migrant est mis en situation inégale dans sa relation de travail, ce qui est précisément le cas.

Enfin, quatrième cause de dumping social. Toujours à supposer le respect des règles sociales, le risque de favoriser la régression sociale vient des possibilités pour les entreprises d’« évasion sociale » ou d’évasion légale aux cotisations sociales. Si le droit exige que le salaire net doit être au moins égal au SMIC net (ou éventuellement au salaire net conventionnel minimal) du pays d’exercice, l’employeur peut être exonéré du paiement des cotisations sociales salarié et employeur dans le pays d’activité et payer les cotisations dans le pays d’origine. Au taux du pays d’origine. Cette possibilité est prévue par un règlement communautaire (n°1408/71) pour les entreprises implantées dans un des 28 pays de l’espace économique européen (EEE) ainsi qu’en Suisse, et par des conventions bilatérales pour les entreprises implantées dans une trentaine d’autres pays non européens. Reconnaissons que ce système est parfois pratique pour le salarié. Il peut surtout permettre aux entreprises d’économiser beaucoup sur le coût du travail. Ce qui en retour n’est pas sans incidence non plus pour les salariés détachés qui pourraient préférer avoir les droits sociaux meilleurs existant dans le pays d’exercice, à égalité avec les travailleurs locaux. Ce « principe du pays d’origine » appliqué aux cotisations sociales représente un manque à gagner pour les systèmes de protection sociale les plus développés, surtout ceux qui sont davantage financés à travers des cotisations et moins à travers l’impôt ou d’autres contributions publiques. Si le recours aux salariés détachés continuait à exploser, ça constituerait une mise en concurrence directe des systèmes de protection sociale et donc une pression supplémentaire, s’il n’en était déjà besoin, à leur alignement vers le bas.

Les effets sur les salariés concernés et le risque de dumping social n’étaient ni visibles, ni certainement très graves tant que les détachements étaient relativement exceptionnels, quelques milliers par an, et touchaient plutôt des cadres de haut niveau. Mais depuis quelques années, le nombre a explosé. L’administration parle de quasi doublement tous les deux ans. Cette évolution correspond clairement à des stratégies bien compréhensibles des entreprises.

Si on met à part les activités pour lesquelles il n’existe pas de salariés sur place, par exemple du fait de qualifications rares ou parce qu’il s’agit d’accompagner ou de monter une machine exportée ou un procédé de fabrication, quel intérêt peut-il y avoir à recourir à des salariés détachés via la sous-traitance, si ce n’est pour diminuer le coût du travail et/ou les conditions de travail ? si pour un même travail, le coût du travail était égal, c’est-à-dire si l’égalité était respectée en matière de salaire direct net et de salaire indirect (ou protection sociale), il devrait être forcément plus coûteux de recourir à des salariés détachés plutôt qu’à des salariés déjà sur place, puisque les premiers impliquent forcément des frais supplémentaires de

détachement, ne serait-ce que le coût du voyage. Le recours de plus en plus important dans le cadre de véritables stratégies d'entreprises à des salariés détachés « flexibles » s'explique donc bien parce que ces nouvelles formes de mise en concurrence de sous-traitants permettent d'économiser sur le travail. Dit autrement, le recours aux salariés détachés permet d'importer, au moins pour partie, les conditions de travail et/ou de salaire du pays d'origine de ces détachés (*pour un cas d'école avec les chantiers de Saint-Nazaire, cf. intervention d'André Fadda*)

Et le projet de directive sur les services dit « Bolkestein » ?

Ce projet de plus forte libéralisation du marché des services adopté par la Commission en janvier 2004 porte sur deux aspects, la liberté d'établissement et la libre prestation de service. Une de ses particularités est d'être transversale et de porter à priori sur quasiment tous les secteurs, sans limiter a priori la liste des secteurs concernés, d'où des craintes certains secteurs publics. Ce projet s'apparente à l'approche adoptée au niveau mondial dans le cadre de l'AGCS également par le fait qu'il renonce à toute harmonisation préalable et présente donc le risque d'un alignement par le bas par mise en concurrence des systèmes juridiques et sociaux. Un risque accru depuis l'élargissement de l'UE à des pays ayant des systèmes moins protecteurs pour les consommateurs et les travailleurs.

Pour les salariés détachés dans le cadre d'une prestation transfrontalière au sein de l'EEE, ce projet ne change toutefois pas les règles en matière de droit du travail applicable. Son article 16 prévoit certes de généraliser le principe du pays d'origine à quasiment tous les services, principe selon lequel ce sont les règles du pays d'origine qui sont applicables (un aspect supplémentaire rapprochant ce projet communautaire de l'AGCS). Mais, son article 17 maintient la dérogation prévue par la directive de 1996 en matière de droit du travail (*cf. intervention d'Emmanuel Lafuma*). Il ne donne donc pas le droit d'envoyer en France un salarié avec le salaire minimum polonais.

Cependant le projet de directive sur les services empêchera toute possibilité effective de contrôle et donc de respect des règles. Très concrètement, il interdira d'exiger la simple déclaration de détachements prévue aujourd'hui par le code du travail, qui n'est pourtant déjà pas une garantie suffisante mais qui reste aujourd'hui l'unique petit moyen pour l'administration de savoir quand il y a des détachements et de tenter des contrôles. Ce projet de directive est donc dangereux aussi sur cette question des détachements parce qu'en rendant encore plus impraticable le respect de la directive de 1996, il favorisera la diffusion de conditions de salaire et de travail dégradées pour les détachés.

Renverser la perspective des politiques migratoires : l'égalité de statut et de conditions

En se limitant à la seule question des migrants détachés et sans aborder dans toutes ses dimensions le débat sur la libéralisation des services, la solution face au risque de dégradation des normes sociales ne peut pas être d'ordre protectionniste. Elle ne peut pas être de s'opposer par principe à une exportation de service parce que cette prestation de service serait réalisée par l'envoi de salariés migrants de l'entreprise prestataire, ce qui reviendrait à interdire à certaines entreprises de fournir des services du seul fait qu'elles sont étrangères. Ce ne serait pas acceptable moralement. Et ce ne serait de toute façon pas faisable dans le cadre des traités de l'Union européenne.

Il faut au contraire revenir aux causes premières du problème. Si les détachés sont aujourd'hui davantage exploitables c'est qu'ils sont justement « attachés » pieds et poings liés à l'employeur par leur statut. La seule voie praticable serait de veiller à mettre tous les migrants

– les salariés détachés mais aussi tous ceux avec d'autres « légalités » dérogatoires - à égalité de condition et de statut avec les autres travailleurs du pays où ils exercent. C'est le seul moyen pour ne pas faire jouer aux étrangers, à leur corps défendant, un rôle d'abaissement des normes sociales. Mais l'égalité formelle du droit du travail et des autres droits sociaux – ce à quoi tendent vaille que vaille les dispositions de la directive de 1996 et du code du travail - ne peut suffire pour mettre réellement les travailleurs à égalité et éviter la pression sur les normes d'emploi et de protection sociale. Elle doit aussi s'accompagner de l'égalité des conditions effectives faites au détaché pour résister à l'employeur et en changer le cas échéant. Ce qui implique une sécurité égale au regard du séjour et ce qui exclut toute condition de maintien du séjour liée à l'emploi. Une telle perspective vers l'égalité en matière de droit de circulation et de droit au séjour s'oppose aux orientations des politiques migratoires utilitaristes qui se construisent actuellement contre les droits des migrants et contre les droits sociaux.