



CROISSANCE DURABLE

04

Accélérer l'harmonisation européenne des règles sociales et environnementales

4.1 - En matière de salaire minimum

Les enjeux

Le problème du différentiel du coût de la main-d'œuvre saisonnière entre la France et ses voisins européens (en particulier Allemagne, Espagne, Pays-Bas, Italie et Belgique) a été soulevé à maintes reprises par les organisations professionnelles agricoles.

Cette distorsion de concurrence handicape tant les agriculteurs qui produisent à destination de la grande distribution – les acheteurs en profitant pour faire baisser les prix d'achat – que les producteurs réalisant de la vente directe aux consommateurs. Il n'est donc pas acceptable que cette situation perdure car elle condamnerait certaines productions agricoles.

Notre proposition

Une harmonisation sociale au sein de l'Union Européenne avec, dans un premier temps, l'adoption de la Directive pour des salaires minimaux adéquats dans l'UE.

Ce texte n'envisage pas la création d'un salaire minimum européen, car c'est une compétence exclusive des Etats membres, néanmoins il vise à encourager une augmentation globale des salaires minimum nationaux jusqu'au seuil de 60 % du salaire médian brut et/ou de 50 % du salaire moyen brut dans chaque EM.



Le calendrier :
au plus vite

Quelques chiffres (janv. 2021) – emploi saisonnier :

Pays	France	Allemagne	Italie	Espagne	Belgique	Pays Bas	Pologne
Salaire brut horaire	10,25 €	9,50 €	6 €	7,32 €	9,35 €	5,57 €	4 €
Coût employeur (E - de 11sal)	12,12 €	9,50 €	7,74 €	9,46 €	10,28 €	6,58 €	4,80 €
Écart avec la France		-2,62 €	-4,38 €	-2,66 €	-1,84 €	-5,54 €	-7,29 €
Écart en pourcentage		-27 %	-56 %	-28 %	-18 %	-45 %	-60 %



CROISSANCE DURABLE

04

Accélérer l'harmonisation européenne des règles sociales et environnementales

4.2 - En matière de travail détaché

Les enjeux

Actuellement, compte tenu des problématiques fortes rencontrées par les employeurs pour recruter de la main-d'œuvre locale : logement, transport, garde d'enfants, motivation de la main-d'œuvre, droit au chômage plus avantageux que la reprise d'activité, attractivité de nos métiers..., l'observation réaliste du recrutement en agriculture montre bien que le recours au travail détaché reste dans certaines situations incontournable.

Pour autant, il est indispensable de donner une vertu au dispositif en garantissant les conditions d'utilisation pour garantir une concurrence loyale entre entreprises agricoles qui y ont recours et celles qui privilégient l'embauche directe de salariés (français ou étrangers).

Notre proposition

Appliquer le principe du « à travail égal, cotisations égales ».

À ce jour, sur la partie rémunération, juridiquement il y a un principe d'équivalence entre le salarié direct et le salarié détaché. En revanche les cotisations sociales applicables pour le travail détaché sont celles du pays d'affiliation de la société de prestations. Il faut donc modifier le cadre juridique du détachement pour que le travail détaché finance le système de protection sociale du pays dans lequel se réalise la prestation.



Le calendrier :
au plus vite