LES PRATIQUES DE DÉTACHEMENTS DE TRAVAILLEURS DANS L'UNION EUROPÉENNE : IMPORTANCE FORME ET ENJEUX. LE CAS DE LA GRANDE RÉGION SARRE-LOR-LUX

Rachid BELKACEM
Cathel KORNIG
François MICHON

Christophe NOSBONNE
Laurence MONTCHARMONT
Benoit SCALVINONI

DECEMBRE 2016

Agence d'Objectifs de l'IRES, étude n° 2014-03 réalisée pour Force Ouvrière

Rapport final

LES PRATIQUES DE DETACHEMENTS DE TRAVAILLEURS EN UNION EUROPEENNE : IMPORTANCE FORMES ET ENJEUX.

LE CAS DE LA GRANDE REGION SARRE-LOR-LUX

Rachid Belkacem, Cathel Kornig, François Michon, Laurence Montcharmont, Christophe Nosbonne et Benoît Scalvinoni.

Décembre 2016

Équipe :

Rachid Belkacem, Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S), Université de Lorraine, rachid.belkacem@univ-lorraine.fr

Cathel Kornig, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST), Aix-Marseille Université, cathel.kornig@univ-amu.fr

François Michon, CNRS, Centre d'Économie de la Sorbonne, fmichon@univ-paris1.fr

Christophe Nosbonne, Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S), Université de Lorraine, christophe.nosbonne@univ-lorraine.fr

Laurence Montcharmont, Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S), Université de Lorraine, laurence.montcharmont@wanadoo.fr

Benoît Scalvinoni, Laboratoire Lorrain des Sciences Sociales (2L2S), Université de Lorraine, benoit.scalvinoni@univ-lorraine.fr

SOMMAIRE

1. Introduction **8**

2. Le cadre règlementaire européen du détachement : une orientation très libérale. **11**

2.1. La Convention de Rome. *11*

2.2. La directive 96/71 et le principe du pays d'accueil. *12*

2.2.1. Les types de détachement. 12

2.2.2. Définition d'un « noyau dur » de dispositions. 12

2.2.3. Le maintien du principe du pays d'origine pour les cotisations sociales. 13

2.2.4. Une jurisprudence étoffée. 14

2.3. Les limites de cette directive : le contrôle, l'activité substantielle et les fraudes. *16*

2.4. Améliorer le cadre réglementaire européen. *18*

2.4.1. L'objet de la directive d'exécution sur le détachement des travailleurs adoptée le 13 mai 2014 par le Conseil de l'UE. 18

2.4.2. Favoriser la coopération entre États membres. 19

2.4.3. D'autres pistes d'action pour limiter les fraudes. 20

2.4.5. Une nouvelle proposition de la Commission européenne pour une révision ciblée de la directive sur les détachements de travailleurs. 21

3. Le détachement en France : règles et données. **23**

3.1. Les travailleurs détachés vers la France. Qui ? Où ? Comment ? *23*

3.1.1. Des déclarations de PSI en très forte hausse depuis 2000. 24

46 fois plus de déclarations de PSI en 2013 qu'en 2000 24

Un nombre moyen de salariés par déclaration de PSI autour de 3 – 4 travailleurs en 2013, et relativement stable depuis 2004 24

28 fois plus de travailleurs détachés en France en 2013 qu'en 2000 25

Le travail détaché : 7,4 millions de jours d'emploi – 32 000 ETP en 2013 25

La durée moyenne d'un détachement en France est de 40 jours en 2013. 26

Qui sont ces travailleurs détachés en France ? 26

3.1.2. Pour quel territoire en France ? 28

Une généralisation territoriale du travail détaché ? 29

Plutôt une intensification du phénomène polarisée sur les territoires transfrontaliers. 29

3.1.3. Les très grandes entreprises sont des acteurs essentiels des pratiques de détachement. 30

3.2. Les travailleurs détachés depuis la France : cadre règlementaire, formes et évolutions. *31*

3.2.1. Le cadre réglementaire. 32
Les règles générales 32
Les différentes situations en fonction du pays où le travailleur est détaché 33
3.2.2. Formes et évolutions du détachement de travailleurs depuis la France. 34
Les détachements « sortants » sont en régression 35
L'Union européenne est la première destination des travailleurs détachés « sortants » 37

4. Le détachement : survey de littérature. 39

4.1. Les pratiques de contournement des règles et un dumping social urbi et orbi. 40
4.1.1. Le travail détaché : un mécanisme d'optimisation sociale voire de dumping social, garanti « d'une certaine façon » par le droit européen. 40
4.1.2. La faiblesse des mécanismes de contrôle du travail détaché. 42
4.1.3. Les différences de niveau de rémunération et de cotisations sociales en Europe incitent au travail détaché. 43
4.2. Une mise en question des pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre des employeurs. 44
4.3. Des conditions de travail, d'emploi et de vie alarmantes. 45
4.3.1. Une forte précarité des conditions de travail et d'emploi. 45
4.3.2. Des droits non négligeables mais souvent peu respectés. 47
4.3.3. Être travailleur détaché, c'est perdre du capital social et subir des conditions de vie souvent compliquées … voire indignes. 49
4.4. La représentation des travailleurs détachés, les actions collectives et les modalités de contrôle des détachements. 51

5. La Grande Région Sarre – Lorraine – Luxembourg : Les détachements de travailleurs intérimaires du Luxembourg vers la Lorraine. 53

5.1. L'importance du travail frontalier en Sarre-Lor-Lux. 58
5.2. Le travail frontalier sur mission d'intérim : l'attraction des différentiels de coûts et de revenus. 60
5.2.1. Les missions d'intérim au Luxembourg même, assurées par des frontaliers. 60
5.2.2. Les missions d'intérim transfrontalier hors des frontières du Luxembourg. 61
5.3. Les axes forts des pratiques de détachements transfrontaliers sur intérim. 64
5.3.1. L'ancrage sur le territoire. 65
5.3.2. Le drainage de la main-d'œuvre disponible. 66
5.3.3. Une sélection des candidatures de plus en plus structurée. 68
5.3.4. La prospection des clients et la mise à disposition de la main-d'œuvre sélectionnée. 69
5.4. Les intérimaires détachés : des ouvriers plutôt qualifiés en détachements de durées relativement longues. 70

5.5. Les limites du cadre règlementaire. *71*

6. Le travail en détachement vu par les acteurs lorrains : de l'action de l'inspection du travail à la prise en compte syndicale du phénomène **75**

6.1. Le rôle de contrôle de l'inspection du travail française : entre complexité et diffusion de nouvelles pratiques. *75*

6.1.1. Le contrôle des détachements transnationaux, une mission centrale de l'inspection du travail. 77

6.1.2. Procédures et modalités de contrôle du travail détaché : les déclarés sont les plus contrôlés. 79

6.1.3. Les principales fraudes détectées par l'inspection du travail française. 82

6.1.4. De nombreux contrôles mais peu de réelles sanctions. 86

6.1.5. Enjeux et limites des réformes de l'inspection du travail. 87

6.2. Représentations et place des travailleurs détachés dans les entreprises. *89*

6.2.1. Des acteurs collectifs globalement éloignés des travailleurs détachés. 91

6.2.2. Des actions syndicales « au cas par cas » et souvent empêchées : la condition des travailleurs détachés en question. 94

6.2.3. Des avancées récentes malgré de nombreuses difficultés pour défendre ces salariés. 100

6.3. Un éclairage sur la position patronale du bâtiment à l'égard du détachement professionnel. *101*

7. Conclusion générale **104**

8. Annexes **108**

8.1. Les 14 Propositions du rapport Grignon (2006, p. 7-9) pour les travailleurs détachés dans le secteur du BTP *108*

8.2. Tableaux *110*

8.3. Graphiques *119*

9. Bibliographie **131**

1. INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats de la recherche n° 2014-03 réalisée pour Force Ouvrière dans le cadre de l'Agence d'Objectifs IRES. L'objet de cette recherche était de cerner i) les pratiques de détachements de travailleurs sur le sol français, en provenance de l'Union Européenne (UE), et ii) les pratiques de détachement de travailleurs français vers les autres pays membres de l'UE.

En pratique, le détachement concerne la situation où une personne quitte temporairement son pays pour aller travailler dans un autre pays, soit pour le compte de son entreprise, soit d'une entreprise tierce ou encore d'une entreprise de travail temporaire. Une bonne partie des travailleurs frontaliers[1] relève du détachement et en particulier du détachement sur statut d'intérim.

Le détachement relève de pratiques très anciennes. Mais il est surtout en forte progression ces dernières décennies même si l'on observe un relatif tassement de l'intérim transfrontalier depuis 2010 en raison de la crise. Le nombre de travailleurs détachés en France (et de France) a progressé considérablement dans un contexte économique dégradé et d'élargissement progressif des frontières de l'Union européenne.

Un des principes fondamentaux du traité instituant la Communauté Européenne (l'article 39 CE du traité) est la libre circulation des personnes au sein de l'espace européen. Cet article 39 CE permet aux ressortissants des États-membres de circuler librement dans l'Union européenne pour travailler, chercher du travail ou résider dans un autre État-membre. Pour faciliter la libre circulation des personnes au sein de l'espace européen, l'article 42 CE pose le principe de la coordination des régimes de sécurité sociale des différents États-membres.

Aujourd'hui la directive 1996/71/CE constitue le cadre réglementaire du détachement de travailleurs réalisé à l'occasion d'une prestation de services au sein de l'UE[2]. Ce dispositif règlementaire reconnait un socle social minimal de droits pour les travailleurs détachés dans trois situations :

---

[1] Par travailleurs frontaliers, on entend les personnes qui habitent et qui travaillent dans deux pays différents, traversant ainsi quotidiennement (ou au moins une fois par semaine) une ou plusieurs frontière(s) nationale(s) pour se rendre sur leur lieu de travail.

[2] 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 : Journal Officiel n°L018 du 21/01/1997, p. 0001-0006.

1. Un contrat a été conclu entre deux entreprises situées dans différents pays (relation de sous-traitance transnationale) et l'une des entreprises envoie ses salariés dans un autre pays pour y travailler.

2. Les mobilités intragroupes, où les travailleurs sont amenés à se déplacer entre deux établissements d'un même groupe situés dans deux pays distincts.

3. Les détachements en mission d'intérim où une entreprise de travail temporaire loue les services de travailleurs à une entreprise utilisatrice située dans un autre pays.

Le principe posé par la directive est celui du pays d'accueil, ce qui signifie que les entreprises prestataires de service doivent utiliser et rémunérer les travailleurs détachés selon les règles du pays dans lequel se déroule l'exécution du contrat, à moins que les règles du pays d'envoi des détachés s'avèrent plus favorables aux travailleurs. Elle pose en revanche le principe du pays d'origine pour le paiement des cotisations sociales.

Le détachement de travailleurs a fait et fait toujours l'objet de nombreux débats en France et en Union européenne (UE), avec l'élaboration de la directive européenne de 1996 puis de la directive d'exécution venue la compléter en 2014. En France, le débat s'est animé autour de la volonté du gouvernement de clarifier les effets de la directive européenne et de mieux contrôler les excès auxquels ces détachements de travailleurs peuvent donner lieu. Tarrius (2007) soulignait que ces travailleurs créent une richesse transnationale souvent liée à l'économie souterraine. On sait que malgré un cadre règlementaire européen apparemment complet, la montée en puissance des détachements de travailleurs développe un salariat *low-cost*, à bas coût.

Le défaut de contrôle de l'application de la directive européenne de 1996 a été constaté par plusieurs rapports officiels (European Commission (2011) et en France, Bocquet (2013) pour le Sénat et Savary (2013) pour l'Assemblée Nationale,). Il y était désigné comme le principal responsable de l'explosion du nombre de fraudes et de dérives dans le domaine du détachement. La Commission européenne a donc présenté le 21 mars 2012 un projet de directive d'exécution visant à mieux encadrer les détachements. Faute de pouvoir mettre fin aux fraudes, il s'agissait d'essayer de les limiter. Jugés modestes, voire contradictoires, les dispositifs envisagés ont opposé au sein du Conseil européen les tenants d'un renforcement du contrôle, dont la France, et les représentants des pays plutôt favorables à une libéralisation du détachement, dont les représentants des nouveaux pays adhérents depuis 2004 à l'UE et ceux du Royaume-Uni. C'est le ralliement de la Pologne au groupe des partisans d'une révision de la directive 1996/71 qui a permis la conclusion d'un accord par le Conseil de l'UE du 13 mai 2014, puis à l'adoption de la directive d'exécution de 2014.

Le présent rapport montre que cette directive d'exécution ne règle pourtant pas le problème de fond posé par le détachement. Parce que les informations disponibles sur le sujet restent encore trop rares et relativement éparses (Cremers, 2007, Eurofound, 2010), nous nous sommes efforcés d'abord de rappeler les règlements en vigueur et de mobiliser les principales informations et analyses auxquelles il est possible d'accéder (données quantitatives, synthèse de la littérature disponible sur le sujet).

Nous avons ensuite réalisé un travail de terrain exploratoire, qui, pour des raisons pratiques, s'est intéressé aux détachements au sein de la Grande Région Sarre-Lor-Lux. Ce grand espace géographique est situé en plein cœur de l'Europe occidentale et comprend 4 principales entités régionales (la Sarre et la Rhénanie Palatinat pour l'Allemagne ; la Wallonie et ses communautés francophone et germanique pour la Belgique) et un État-membre, le Luxembourg. Cette grande région frontalière offre un terrain d'analyse riche d'enseignements. Elle est concernée en particulier par le quart des flux de travailleurs frontaliers de toute l'UE à 27.

En Lorraine enfin ont été réalisés quelques entretiens avec des inspecteurs du travail, des responsables syndicaux et des responsables d'organismes professionnels.

Ce rapport est donc structuré en 5 principaux points:

- un cadrage juridique et quantitatif du détachement vers la France (point 2) ;
- un cadrage juridique et quantitatif du détachement de France vers un autre pays (point 3) ;
- un *survey* de la littérature sur le sujet du détachement (point 4) ;
- la synthèse de notre travail de terrain centré sur la situation du détachement transfrontalier dans la grande région Sarre-Lorraine-Luxembourg. L'accent y est mis sur les pratiques de détachements de travailleurs intérimaires du Luxembourg vers la Lorraine (point 5).
- Les résultats issus des quelques entretiens que nous avons réalisés en Lorraine, auprès de l'inspection du travail, de responsables syndicaux et d'organismes professionnels (point 6) ;

2. LE CADRE REGLEMENTAIRE EUROPEEN DU DETACHEMENT : UNE ORIENTATION TRES LIBERALE

Le cadre réglementaire européen a fait l'objet de plusieurs critiques, tant dans les rapports parlementaires en France que dans ceux de la Commission européenne. Nous rappelons ici son évolution et revenons sur ses principaux points.

2.1. La Convention de Rome

Jusqu'en 1996, la pratique des détachements des travailleurs en Europe était encadrée par la Convention de Rome signée le 19 juin 1980 et entrée en vigueur le 1er avril 1991. Ce texte, d'inspiration libérale, laisse le choix aux parties intéressées de la loi d'application de référence (pays d'accueil ou pays d'origine) à la condition que la protection du travailleur soit assurée.

L'article 6 de cette Convention envisageait trois situations :

- La loi qui prévaut est celle du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché dans un autre pays ;
- La loi qui prévaut est celle du pays de localisation de l'établissement qui a recruté le travailleur ;
- La loi qui prévaut est celle du pays au sein duquel le contrat de travail présente les liens les plus étroits.

La jurisprudence de la Cour de Justice Européenne fera évoluer le cadre normatif du travail détaché en reconnaissant progressivement le principe du pays d'accueil, qui sera au cœur de la directive 1996/71/CE, aujourd'hui en vigueur. Les arrêts successifs de la cour[1] reconnaissent en effet, pour les travailleurs détachés, la nécessité de considérer les *minima* salariaux, les tarifs légaux ou conventionnels de l'Etat d'accueil. Les décisions rendues par la Cour de Justice apparaissent le plus fréquemment favorables aux sous-traitants qui détachent des travailleurs. Les juges considèrent en effet ces pratiques comme relevant de la libre prestation de service[2]. Mais dans le même temps, ces arrêts accordent aux Etats membres le droit de procéder à des contrôles afin de voir si cette libre prestation de service n'est pas détournée de son objet. De même

[1] *Webb (du 17 décembre 1981), puis Seco, Dequenne et Giral (du 3 février 1982)*

[2] *Cf. par exemple l'arrêt du 27 mars 1990 concernant un sous-traitant lusitanien Rush Portuguesa ayant 46 travailleurs en France pour la construction de la ligne TGV Atlantique (cf. Bocquet, 2013, p. 7).*

cette jurisprudence considère que le pays d'accueil peut imposer, par des moyens divers, ses dispositifs légaux ou conventionnels aux prestataires de services non nationaux.

2.2. La directive 96/71 et le principe du pays d'accueil

La directive 96/71 précise les différents types de détachement qui rentrent dans son champ d'application. Elle définit en outre un noyau dur de dispositions qui s'imposent aux entreprises procédant à des détachements de travailleurs. Elle sera progressivement complétée par différentes dispositions européennes[1] qui fixent le principe du pays d'origine pour le versement des cotisations sociales. Très étoffée, la jurisprudence va contribuer à la régulation juridique des détachements en Europe. Cependant, les limites restent nombreuses, malgré les avancées récentes pour faire évoluer le dispositif réglementaire des détachements. Mieux, si l'on suit Thoemmes (2014-a et b, p. 42), la mobilité apporte en quelque sorte ses propres règles génératrices de tensions et de conflits juridiques.

2.2.1. Les types de détachement

La directive 1996/1971 concerne les détachements de travailleurs dans le cadre de prestations de services transnationales.

Elle précise trois types de détachement :

- ***Le détachement classique*** où un travailleur est amené à effectuer une ou plusieurs tâche(s)/mission(s) dans un autre Etat-membre que celui où il travaille habituellement ;
- ***Le détachement intra-groupe*** qui renvoie aux situations où un salarié est détaché vers un autre pays-membre mais dans un établissement appartenant au même groupe ;
- ***Le détachement réalisé par le biais d'une société d'intérim*** dans une entreprise localisée dans un autre pays membre.

2.2.2. Définition d'un « noyau dur » de dispositions

Outre la définition des types de détachement, l'un des objets de la directive est de garantir aux travailleurs détachés des dispositions protectrices minimales en vigueur dans le pays d'accueil.

---

[1] Cf. le règlement CE n°1408/1971 ainsi que son règlement d'application n°574/71, remplacés le 1er mai 2010 par le règlement CE n° 883/2004, lui-même modifié par le règlement CE n° 988/2009 et son règlement d'application CE n° 987/2009.

Dans ce cadre, il est prévu « *un noyau dur* » de dispositions qui s'impose aux entreprises (art. 3.1)[1] :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- les taux de salaire minimum ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- Les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes, des jeunes et des enfants, et notamment des femmes enceintes ;
- Et, enfin, les conditions de détachements des travailleurs intérimaires.

Par extension, ce noyau dur de dispositions s'impose aussi aux entreprises des pays non-membres de l'UE qui choisissent de détacher des travailleurs sur son territoire. Il est cependant prévu que l'application de la primauté des règles du pays d'accueil ne peut, le cas échéant, empêcher l'application de règles plus favorables spécifiques au pays d'envoi. De plus, cette directive précise que les détachements de moins de huit jours liés à la fourniture d'un bien (montage essentiellement) ne sont pas concernés par ce noyau dur. Il est également prévu que les entreprises peuvent être dispensées de l'application des règles relatives au *minima* salariaux et aux congés annuels lorsque la durée de détachement est inférieure à un mois et lorsque ces travaux sont considérés comme étant de faible ampleur.

2.2.3. Le maintien du principe du pays d'origine pour les cotisations sociales

Les règlements européens de 1971 (EU 1408/71) sur la coordination des systèmes de sécurité sociale des Etats-Membres) et de 2004 (n°883/2004) prévoient pour le travailleur détaché le maintien au régime de sécurité sociale de l'Etat-membre d'origine. Pour cela, le détachement ne doit pas excéder vingt-quatre mois et le travailleur ne peut être envoyé pour remplacer un travailleur parvenu au terme de son détachement. D'une manière générale, le salarié détaché ou son employeur doivent adresser un formulaire A1 aux organismes de Sécurité sociale du pays d'accueil afin d'attester du maintien au régime du pays d'envoi. Il est précisé notamment dans le règlement de 2004 que le travailleur doit avoir été, préalablement à son détachement, affilié pendant une durée minimale d'un mois au régime de sécurité sociale du pays d'envoi. De plus, un délai de carence de deux mois entre deux détachements est fixé. Durant toute la durée du détachement, un lien organique entre le salarié et son employeur doit être prouvé.

---

[1] *Ces dispositions ont été transposées en France au sein de l'article L1262-4 du Code du travail.*

2.2.4. Une jurisprudence étoffée

Depuis l'entrée en vigueur de la directive 1996/71, de nombreux litiges ont été tranchés par la Cour de Justice Européenne. Ces litiges ont concerné non seulement des entreprises peu scrupuleuses mais également des États-membres comme l'Allemagne ou le Luxembourg, jugés trop protecteurs par la Commission Européenne. La jurisprudence qui découle des arrêts rendus par la Cour de Justice européenne est là encore d'inspiration libérale.

L'arrêt Arblade et Leloup (1999) concerne la construction par deux entreprises françaises d'un entrepôt de sucre en Belgique. Arblade et Leloup ont effectué des travaux de construction d'un complexe de silos de stockage pour sucre blanc cristallisé, d'une capacité de 40 000 tonnes sur le site de la sucrerie Tirlemontoise à Wanze, en Belgique. 17 travailleurs avaient été détachés sur ce chantier entre le 1er janvier et 31 mai 1992 et 9 autres travailleurs à d'autres périodes en 1991 et 1993. En 1993, des contrôles avaient été effectués où il a été constaté le non-respect de plusieurs obligations sociales prévues par la législation belge et sanctionnées par des lois belges de police et de sûreté (production de divers documents sociaux dont le registre du personnel, les comptes et les fiches individuelles, les justificatifs de rémunérations minimales, le paiement de cotisations timbres-intempéries et fidélité pour chaque travailleurs). L'arrêt rendu a été favorable à ces deux entreprises rappelant que les articles 59 (devenu 49 CE) et 60 (devenu 50 CE) du Traité européen s'opposent à ce qu'un État européen impose, même par la loi à une entreprise établie dans un autre État membre mais exécutant des travaux temporaire dans le premier État, de conserver pendant 5 ans des documents sociaux, des registres du personnel, *etc.*[1].

L'arrêt Barry Banks du 30 mars 2000. Cette affaire opposait M. Banks, huit chanteurs d'opéra et un chef d'orchestre (des artistes de nationalité britannique) au Théâtre Royal de la Monnaie de Bruxelles. Cet employeur avait prélevé les cotisations de sécurité sociale belge des travailleurs salariés sur les cachets des intéressés. Dans cet arrêt, il était question de la détermination de la législation sociale applicable, de la notion d'activité salariée et non salariée, de la libre prestation de service et de la portée du certificat E 101 (le formulaire E101 est utilisé pour attester de la législation applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. L'arrêt donnait raison aux artistes. Il était en effet rappelé que la législation applicable était celle du pays d'origine de ces travailleurs, et que le terme « *travail* » pouvait indifféremment recouvrir une prestation de travail salarié ou non salarié. [2]

---

[1] *cf. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:61996CJ0369&from=FR*

[2] *cf. http://www.cleiss.fr/docs/jurisprudence/c178-97.html*

- *l'arrêt Mazzoleni et Inter Surveillance Assistance SARL* (ISA, mars 2001) concernait le non-respect des dispositions du droit Belge relatives à l'application des salaires minimaux. Du 1er janvier 1996 au 14 juillet 1997, 13 travailleurs détachés avaient été affectés à des activités de gardiennage et à la surveillance d'une galerie marchande à Messancy (Belgique). Un contrôle de l'inspection du travail avait été effectué le 21 mars 1997 où il a été constaté des niveaux de salaires horaires inférieurs à ceux définis par les conventions collectives en Belgique. La décision rendue par cet arrêt est cependant floue. Elle précise en effet qu'un Etat peut imposer à une entreprise des niveaux minimums de salaire horaire mais dans le cas de prestations temporaires ou à temps partiels, ce n'est pas aux conventions collectives mais aux autorités compétentes de l'Etat d'accueil de définir dans le cadre d'une réglementation nationale (et non des conventions collectives) dans quelle mesure des salaires minimums peuvent être fixés.[1]

L'arrêt Commission c/ Allemagne du 19 juin 2006. Il était reproché à ce pays d'avoir manqué aux obligations qui lui incombent en matière de détachements de travailleurs originaires de pays tiers (en vertu de l'article 49 CE), en ce qui concerne l'imposition d'une durée minimale d'emploi, d'un taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires pour les travailleurs détachés. Dans cet arrêt, l'Allemagne a été condamnée (le Luxembourg également en 2008).[2]

- *l'arrêt Viking du 11 décembre 2007*, *l'arrêt Laval du 18 décembre 2007* et *l'arrêt Rüffert du 03 avril 2008* concernaient l'imposition de dispositifs conventionnels du pays d'envoi aux entreprises étrangères. Dans l'affaire Viking, la problématique posée était celle de la légalité de l'action collective syndicale pour dissuader une société de délocaliser au sein de la CE, afin de tirer profit de législations sociales plus avantageuses pour les employeurs car moins protectrices des salariés. Dans l'affaire Laval, la question était de savoir si des syndicats suédois pouvaient imposer à une entreprise lettone qui détachait des travailleurs en Suède le respect des conditions de salaire résultant d'une convention collective sectorielle. Cette entreprise Laval avait obtenu un marché de construction en Suède. Mais un syndicat suédois du bâtiment avait bloqué le chantier au motif que Laval ne respectait pas la convention applicable au secteur.[3]

Dans ces différents arrêts, il ressort que tout dispositif, action, règle qui introduit des restrictions à la liberté d'établissement est jugé contraire par la Cour de Justice européenne.

---

[1] *http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0165&from=FR*

[2] *cf. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR /TXT/PDF/ ?uri=CELEX:62004CJ0244&from=FR*

[3] *cf. http://www.eurogersinfo.com/actu5607.htm*

2.3. Les limites de cette directive : le contrôle, l'activité substantielle et les fraudes

Selon le rapport Bocquet (2013), cette directive reste limitée pour encadrer les détachements. Concernant les contrôles, elle se contente d'appeler à la mise en place d'une coopération administrative sans plus de précision entre Etats membres, comme la mise en place de bureaux de liaisons chargés d'échanger des informations sur les détachements litigieux (article 4). Elle ne précise pas la nature des entreprises qui peuvent procéder à des détachements. Elle n'impose pas expressément aux entreprises d'exercer une activité substantielle au sein du pays d'origine. Une décision de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSS) du 12 juin 2009, une instance sous tutelle de la Commission européenne, appuyée par le règlement d'application n°987/2009 du 16 septembre 2009, précise que les employeurs doivent exercer normalement leur activité dans le pays d'origine. Cette disposition vise directement les entreprises « *boîte aux lettres* » ou encore les bureaux administratifs.

L'absence de procédure de contrôle coordonné favorise évidemment la fraude. La recherche de Thoemmes (2014-a et b, p. 40) sur les conditions de vie des salariés portugais détachés en France dans le secteur de la construction met en évidence de véritables pratiques de contournement des règles en vigueur. Le rapport Bocquet (2013, p. 20) souligne que la fraude ne concernent pas seulement le secteur de la construction. L'agriculture, en particulier maraîchère, confrontée à une pénurie de main-d'œuvre, est de plus en plus concernée. [1]

En France toujours, la Direction générale du Travail relève deux types de fraudes.

- La fraude simple est un manquement aux principes posés par la directive européenne, et en particulier au noyau dur de dispositions : 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 légale de travail, etc.

- La fraude complexe concerne des montages frauduleux : travail illégal, absence de déclaration des accidents du travail, abus de vulnérabilité par des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine, esclavage moderne, trafic d'êtres humains, etc.

La fraude complexe paraît aujourd'hui de plus en plus organisée. Elle concerne par exemple des cascades de sous-traitants liés à des sociétés « *boîte aux lettres* » localisées dans différents pays,

---

[1] *L'observation est d'autant plus intéressante que la Directive européenne de 2014 ne s'appliquera qu'au secteur du Bâtiment, alors que la France décidera de généraliser à toutes les branches le contrôle des fraudes prévu par la Directive. Cf. ci-après.*

particulièrement ceux où les coûts salariaux sont les plus faibles. Ce type de sous-traitance tend à se généraliser dans le secteur de la construction. Et plus la chaîne de sous-traitance est longue (elle peut atteindre dans certains cas 8 à 9 échelons), plus les contrôles sont difficiles. Les donneurs d'ordre chefs de file sont de plus en plus éloignés. Plus ils sont éloignés, plus ils se déresponsabilisent. Au final, de telles configurations brouillent les responsabilités des employeurs, le travailleur lui-même ne parvient même pas à identifier son véritable employeur.

Le Rapport Bocquet (2013, p. 22-23) distingue trois types de sociétés particulièrement impliquées dans ces pratiques frauduleuses. Toutes n'ont aucune activité significative dans leur pays d'origine.

- La société « *coquille vide* » opère de façon permanente dans les pays de destination en étant naturellement moins chère que ses concurrents (défaut d'établissement en regard du droit).

- la société « *réservoir de main-d'œuvre* » se contente de détacher des travailleurs auprès d'autres entreprises, sans pour autant se définir comme une entreprise de travail temporaire (prêt de main-d'œuvre déguisé).

- la société « *boîte aux lettres* » est une pure société de domiciliation utilisée par une entreprise localisée dans un pays où les cotisations sociales sont plus élevées (par exemple l'entreprise de transport Norbert Dentressangle qui avait créé des filiales en Pologne recrutant des chauffeurs polonais travaillant exclusivement en France)[1].

L'intervention d'Entreprises de Travail Temporaire est également un moyen privilégié pour contourner les règles du pays d'accueil : ainsi des ETT étrangères (donc non soumises aux obligations que prévoit le statut français de l'intérim), qui recrutent des travailleurs français en intérim et les envoient en mission auprès d'entreprises utilisatrices françaises. Nous reviendrons sur ce point.

Le recours abusif au statut de travailleur indépendant est un autre moyen de contourner les règles. On le sait, ce statut suppose des cotisations sociales faibles, voire inexistantes pour l'entreprise utilisatrice. Mais les tâches accomplies par ces travailleurs constituent en fait de véritables emplois salariés. Les secteurs visés sont : la construction, le secteur agricole, les transports. Pour encadrer ces faux travailleurs indépendants, des bureaux de liaison sont créés

---

[1] *Disposant de 33 000 salariés, 10 000 chauffeurs et implantée dans 23 pays, cette entreprise internationale recrutait sous contrats locaux polonais des chauffeurs. Ils étaient naturellement moins payés comparés à leurs homologues routiers français. Là résidait l'avantage pour l'employeur. Mais pas le seul. Entre deux missions internationales, ces chauffeurs pouvaient « caboter » c'est-à-dire faire des livraisons locales contrevenant ainsi à la réglementation en vigueur et à la législation sociale.*

dans les pays d'envoi. Paar exemple, dans le secteur de la construction, la proportion d'indépendants est particulièrement élevée en Grèce (37%), en Roumanie (32%), en Pologne (27%) et en Italie (27%).

L'utilisation de travailleurs détachés par les pays n'ayant pas de règle de salaire minimum a été également pointée. Ce fut le cas de l'Allemagne avant le 1er janvier 2015[1]. Les abattoirs allemands ont été mis en accusation. Par exemple, le plus gros abattoir de porcs (à Rhéda-Wiedenbrück) faisait travailler 4 500 personnes, dont seules 800 étaient directement employées par cette société. Les autres étaient du personnel sous-traitant bulgare ou roumain. 90% des effectifs de l'abattoir de Hamm en Westphalie étaient constitués de travailleurs détachés. Ces travailleurs low-cost étaient rémunérés de 3 à 8 euros de l'heure dans le secteur de l'abattage de la viande. La France (le Syndicat National des industries de la viande, SNIV-CNCP) et la Belgique (Ministères de l'économie et de l'emploi) ont enclenché récemment une procédure en infraction à l'encontre de l'Allemagne.

2.4. Améliorer le cadre réglementaire européen

2.4.1. L'objet de la directive d'exécution sur le détachement des travailleurs adoptée le 13 mai 2014 par le Conseil de l'UE.

Ces abus et dérives ont fait prendre conscience de la nécessité de faire évoluer la législation européenne sur les détachements de travailleurs. Mais comme il était exclu de retoucher à la directive 1996/71 de crainte que certains pays saisissent l'occasion de remettre en débats certains acquis de cette directive, la Commission européenne a proposé à la fin de l'année 2013 un projet de directive d'exécution contenant quelques avancées autour d'un principe de « *responsabilité solidaire* » et « *de chaîne de responsabilité des donneurs d'ordre* ». Ce principe de responsabilité solidaire des donneurs d'ordres constituait le principal point de blocage entre les opposants et les tenants de l'évolution de la réglementation européenne. La Pologne qui faisait partie du front des opposants à toute nouvelle réglementation sur le détachement de travailleurs, a évolué sur cette question à la grande surprise d'ailleurs des autres pays réticents. Cette nouvelle attitude de la Pologne a permis la conclusion, le 9 décembre 2013, d'un accord européen entre les 28 ministres du travail des pays de l'UE. Avec cet accord, les entreprises donneuses d'ordre seront tenues pour responsables de fraudes commises par leurs sous-traitants. La nouvelle directive permettra ainsi d'imposer des règles aux pays qui en étaient jusque-là dépourvus. Elle prévoit le

[1] *Un salaire minimum à hauteur de 8,5 Euros est entré en vigueur en Allemagne le 1er janvier 2015 (Minsestlohngesetz ou MiLoG)*

contrôle des entreprises concernées et laisse chaque pays libre de fixer la liste des documents exigibles lors de contrôles des entreprises.

La France a procédé par anticipation à une transposition de l'acquis essentiel de cette directive d'exécution sur les travailleurs détachés : la responsabilité conjointe et solidaire du donneur d'ordre. Il s'agit en fait d'une obligation de vigilance du donneur d'ordre qui doit vérifier, sous peine de sanctions administratives[1] et de responsabilité financière, que les entreprises auxquelles il a recours, ont satisfait à leurs différents engagements déclaratifs en matière de détachements de travailleurs. Il doit également vérifier que les sous-traitants répondent bien aux demandes éventuelles des inspecteurs du travail. Cette disposition contraint ainsi les donneurs d'ordre à s'intéresser à ce qui se passe sur les chantiers. Ils encourent également une responsabilité financière qui les oblige à se substituer aux sous-traitants en cas de non-paiement des salaires et charges dues ou encore en cas d'hébergement indigne des travailleurs. De plus, deux peines complémentaires sont définies. Il s'agit de l'inscription pour une durée maximale de deux ans sur une liste noire publiée sur le site du Ministère du Travail et de l'interdiction pendant 5 ans maximum de bénéficier d'aides publiques. Des possibilités de recours juridiques sont ouvertes aux syndicats professionnels patronaux et de salariés.

Toutefois, cette nouvelle directive ne résout toujours pas le problème de fond. Elle reste très timide. Il y a certes la question primordiale des fraudes, mais plus important encore, il y a une mise en concurrence parfaitement légale des systèmes sociaux et fiscaux des Etats-membres de l'UE. Le principe du pays d'accueil ne s'applique ni aux charges et prestations sociales, ni aux taxes et impôts Tant que des disparités importantes persisteront entre ces systèmes, le détachement de travailleurs y trouvera son principal terreau de développement. La directive renforce certes les règles de contrôle mais elle ne règle pas la question de l'harmonisation des politiques sociales et fiscales en Europe.

2.4.2. Favoriser la coopération entre États membres

La mise en place de programmes de coopération entre Etats membres peut constituer une autre piste d'action intéressante. Des premières initiatives existent.

Un projet de « *Formation commune des inspecteurs du travail et agents impliqués dans le contrôle de l'effectivité du droit communautaire relatif à la protection des travailleurs détachés* » est mis en

---

[1] *Ces sanctions ont été renforcées par la Loi Macron, adoptée le 16 juin 2015 par les députés de l'Assemblée Nationale. La principale mesure est l'augmentation de l'amende pour fraude au détachement à 500 000 euros maximum contre 10 000 euros maximum, à raison de 2 000 euros par travailleur détaché et, 4 000 euros en cas de récidive.*

place en 2011. Ce projet concerne 9 États membres (Danemark, Belgique, Estonie, Finlande, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Portugal et Roumanie). Il a permis la création d'un réseau européen d'inspecteurs du travail. Un site internet euro-détachement a été conçu dans ce cadre.[1]

Le projet ICENUW sur le travail non déclaré rassemble 11 pays : la Belgique, l'Autriche, la Bulgarie, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumaine et la Suède. Ce projet permet d'établir une liste de documents exigibles. Il a élaboré un prototype d'application internet facilitant l'identification des acteurs impliqués dans la lutte contre le travail non-déclaré.[2]

Le projet CIBELES visant à améliorer la coopération entre les inspecteurs du travail des Etats membres sur un meilleur contrôle en matière de santé et de sécurité au travail mais aussi à promouvoir l'assistance réciproque en ce qui concerne les procédures de sanction. Ce réseau comprenait l'Espagne (chef de projet), l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche, la France, l'Italie, le Portugal et Malte.[3]

Le projet TRANSPO a concerné l'établissement en 2012 d'un guide de contrôle des situations de détachement dans le secteur du transport routier de marchandises transnational en destination des inspecteurs du travail. Ce projet comprenait la France, l'Italie et la Roumaine.[4]

2.4.3. D'autres pistes d'action pour limiter les fraudes

Différentes pistes d'action ont fait et font l'objet de débats animés dans les capitales européennes comme à Bruxelles. A Paris, par exemple, les fédérations du bâtiment et des travaux publics proposent une harmonisation sociale en Europe, seul moyen de limiter efficacement les fraudes en matière de détachement mais certainement difficile à mettre en œuvre étant donné les fortes différences entre Etats-membres.

C'est dans cette direction également que s'inscrivent 7 propositions concrètes du rapport Savary (2013 p. 29-30) :

Pour Fabienne Muller (2013), l'instauration d'une carte d'identité professionnelle, délivrée par les caisses de congés payés, pourrait grandement faciliter les contrôles. Elle préconise aussi un système de badge délivré aux travailleurs détachés à l'entrée des chantiers, à l'image de ce qui se fait en Finlande. Ce badge permettrait d'identifier l'identité de l'employeur. Ou encore, elle

---

[1] *http://www.eurodetachement-travail.eu/*

[2] *http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/fr/publicaties/conferences/icenuw/espanareport_fr.pdf.*

[3] *http://www.eurodetachement-travail.eu/docs.asp?rub=1442*

[4] *http://www.eurodetachement-travail.eu/docs.asp?rub=1546*

propose de soumettre toutes les composantes de la relation de travail à la législation du pays d'exécution de la prestation (Muller, 2013, p. 8). La Belgique et le Luxembourg s'acheminent vers ce système.

Des propositions formulées par les parlementaires français sont reprises par certaines organisations syndicales : la mise en place d'une liste noire d'entreprises irrespectueuses des règles légales du détachement ; la promotion de davantage de coopération administrative entre pays d'origine et pays d'accueil en créant par exemple un corps d'inspecteurs européens ou une agence européenne chargée des contrôles, ces derniers devant être cependant plus fréquents (et réalisés y compris la nuit, jours fériés ou encore week-end). Dans les propositions françaises, notamment de Michel Sapin, il est prévu de doubler, de 70 à 140, le nombre d'inspecteurs du travail spécialisés, de mettre également en place des équipes régionales et de créer une cellule nationale de veille et d'alerte. De son côté, la CGT Construction qui a mis en place un système d'information sur internet sur les droits des travailleurs détachés en polonais et en portugais, propose que les syndicats puissent agir en justice sans l'accord des travailleurs détachés, une proposition formulée également par le Rapport Savary (2013) et déjà envisagée par le rapport Grignon (2006). Ce dernier rapport d'information au Sénat envisageait déjà 14 recommandations pour les travailleurs détachés dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics (BTP) (*cf*. encart en annexe).

2.4.5. Une nouvelle proposition de la Commission européenne pour une révision ciblée de la directive sur les détachements de travailleurs

La commission européenne a présenté le 8 mars 2016 une révision ciblée du dispositif de détachement (*révision de la directive concernant le détachement de travailleurs*, COM(2016) 128 final). Portée par Marianne Thyssen, Commissaire européenne à l'emploi et aux affaires sociales, cette proposition de directive s'inscrit dans la continuité de la directive d'exécution adoptée en mai 2014 censée lutter plus fortement contre les fraudes.

Dans cette nouvelle proposition, le principe défendu par la Commission européenne d'un salaire égal sur un même lieu de travail a ravivé les divergences entre pays de l'UE à tel point que 11 parlements nationaux ont adopté au mois de mai 2016 un « carton jaune » dénonçant ainsi une atteinte au principe de subsidiarité. Dans un communiqué de presse du 20 juillet 2016, en examinant les préoccupations de ces parlements nationaux, la Commission européenne s'est défendu en affirmant que cette proposition sur le détachement de travailleurs n'est pas contraire au principe de subsidiarité et que bien au contraire cette réforme de la directive exprime la volonté de la Commission européenne d'œuvrer en faveur d'un marché intérieur plus approfondi

et plus équitable. Le gouvernement français quant à lui, menace de ne plus appliquer la Directive sur les travailleurs détachés si l'égalité de traitement n'est pas assurée.

Quelles sont alors les modifications envisagées par cette révision ? Trois principaux domaines sont particulièrement visés : les règles de rémunération des travailleurs détachés, les règles portant sur la rémunération des intérimaires et le détachement à long terme (au-delà de 24 mois).

Plus précisément, cette révision ciblée de la directive de 1996 (Directive 96/71/CE) concerne les points suivants :

- Concernant la rémunération des travailleurs détachés, la modification principale porte sur les taux de salaire auxquels ont droit les travailleurs détachés. La directive actuelle exige seulement que les travailleurs détachés perçoivent le taux de salaire minimal. La nouvelle proposition envisage l'application des mêmes règles relatives à la rémunération en vigueur dans l'État membre d'accueil, conformément à la Loi ou aux conventions collectives en vigueur. Cela signifie que les travailleurs détachés et les travailleurs locaux doivent être soumis aux mêmes règles.
- Autre modification majeure, cette nouvelle directive propose également que l'ensemble des règles fixées par des conventions collectives d'application générale s'appliquent de la même façon aux travailleurs détachés et ceci dans tous les secteurs d'activité économique.
- Concernant les chaînes de sous-traitance, la proposition de directive prévoit que les États-membres pourront choisir d'appliquer aux travailleurs détachés les mêmes règles en matière de rémunération que celles qui lient le contractant principal, y compris si ces règles résultent de convention collective d'application non générale.
- Concernant le secteur de l'intérim, la proposition de directive envisage l'égalité de traitement des intérimaires détachés avec les intérimaires locaux en conformité avec la directive en vigueur sur l'intérim (**Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire sur l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires**).
- Concernant les détachements de longue durée, la Commission propose en outre que les travailleurs dont le détachement dure plus de 2 ans soient encadrés par des règles de protection établies par le droit du travail de l'Etat membre d'accueil.

3. LE DETACHEMENT EN FRANCE : REGLES ET DONNEES

3.1. Les travailleurs détachés *vers* la France. Qui ? Où ? Comment ?

Il est difficile de quantifier avec précision ce phénomène de détachement de travailleurs. On estime à environ 230 000 le nombre de travailleurs détachés en France en 2014[1]. Encore ne s'agit-il que de travailleurs déclarés. Cette statistique est établie à partir des déclarations de prestations de service international que doivent faire les entreprises étrangères qui détachent du personnel sur le sol français. Mais toutes les entreprises qui interviennent en France ne se soumettent pas à cette obligation. Aussi, le phénomène est-il largement sous-estimé[2].

Les sources d'information sur le travail détaché et leurs limites

La base de données utilisable est construite à partir de deux principales sources d'informations.

- La première utilise les formulaires (E101 devenus A1) renseignés dans le cadre des détachements « Sécurité sociale ». Ce sont ces formulaires qui attestent de la législation applicable à un travailleur détaché qui n'est pas affilié dans le pays d'accueil. Cette source d'information évalue un nombre de détachements et non un nombre de travailleurs détachés, un même travailleur pouvant naturellement être détaché plusieurs fois. À partir de cette source, on a évalué à 1 million le nombre de travailleurs détachés en 2009 en UE. Ils seraient aujourd'hui autour de 1,5 million de personnes (Bocquet, 2013, p. 13). Pour la France seulement, un des principaux pays d'accueil (et aussi d'envoi de travailleurs), le Ministère du travail estimait quant à lui, de 210 000 à 300 000 travailleurs détachés occupés sur le sol français déjà en 2008. Le rapport Grignon (2006) rappelle de son côté que parmi les travailleurs détachés, 80% ne feraient pas l'objet de déclaration préalable. Ils échapperaient ainsi à toute statistique.

- La seconde source d'information concerne en France les déclarations aux inspections du travail. Avant le début d'un chantier en France, toute entreprise étrangère doit transmettre une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation. Cette déclaration peut se faire rapidement, en ligne, par fax ou encore par lettre

[1] *Dernière donnée connue au moment de la rédaction du rapport final.*

[2] *Cf. encadré ci-après*

recommandée avec avis de réception. Depuis 2000 et à partir de ces déclarations appelées des déclarations de prestations de service international (PSI), la Direction Générale du Travail (DGT) effectue chaque année auprès des services régionaux d'inspection du travail un recensement de ces PSI, département par département, selon la nature du travail et le secteur d'activité. C'est cette dernière source d'information que nous mobilisons ici.

Les effectifs de travailleurs détachés en France sont loin d'être marginaux. Jens Thoemmes (2014) parle de déplacements importants de travailleurs des pays du Sud et de l'Est vers les pays du Nord et du Centre de l'Europe. Il s'agit selon cet auteur d'une dynamique centrale du fonctionnement de certains secteurs économiques (agriculture, construction et tourisme notamment), d'une tendance de fond en Union européenne pour baisser le niveau des salaires dans certains secteurs.

3.1.1. Des déclarations de PSI en très forte hausse depuis 2000

46 fois plus de déclarations de PSI en 2013 qu'en 2000

La progression du nombre de déclarations est très forte. Les sections des inspecteurs du travail ont reçu 1 443 déclarations en 2000. Elles en reçoivent aujourd'hui quarante-six fois plus soit environ 67 000 représentant 212 000 salariés détachés en France (*cf. graphique 1 en annexe*). Le volume total de travail détaché équivaut à plus de 7,4 millions de jours détachés soit plus de 32 000 emplois temps plein (ETP). Trois domaines d'activité de ces PSI se dégagent très nettement (*cf. graphique 2 en annexe*). Il s'agit par ordre d'importance :

- du BTP, 43% des déclarations en 2013 ;
- des agences d'intérim, un peu moins du quart (23%) des déclarations ;
- et de l'industrie, 15% des déclarations.

Le caractère saisonnier de l'activité du bâtiment et ses besoins en qualifications spécifiques font naturellement de ce secteur un important utilisateur de sous-traitants de main-d'œuvre et par conséquent de travailleurs détachés. Nos entretiens de responsables syndicaux, de responsables d'organismes professionnels du bâtiment, de travailleurs et de responsables d'agence d'intérim dont les principaux résultats seront présentés dans la suite de ce rapport, permettront de mieux cerner les motifs de ces recours au travail détaché.

Un nombre moyen de salariés par déclaration de PSI autour de 3 – 4 travailleurs en 2013, et relativement stable depuis 2004

En moyenne par déclaration, une entreprise étrangère qui réalise une PSI en France déclare un peu plus de 3 travailleurs détachés (3,2), un ratio relativement stable depuis 2004 (*cf. graphique*

3 en annexe). Derrière cette moyenne agrégée se cachent néanmoins des disparités sectorielles très importantes. En 2013, le nombre moyen de salariés évolue de 2 salariés pour l'intra-groupe, à 3,5 et 3,3 pour les secteurs de l'industrie et du BTP. Elle atteint 4,3 pour le secteur des hôtels-cafés-restaurants (HCR). Mais surtout, elle se fixe à 8 salariés par déclaration pour le secteur du spectacle.

28 fois plus de travailleurs détachés en France en 2013 qu'en 2000

Le nombre de travailleurs détachés a ainsi évolué de 7 500 en 2000 à pas loin de 213 000 en 2013. La France accueille ainsi 28 fois plus de travailleurs détachés qu'au début de la décennie précédente. Encore faut-il ajouter qu'il ne s'agit que de détachements déclarés. Cette forte augmentation s'explique selon la DGT, à la fois par une meilleure efficacité de recouvrement statistique, un meilleur respect de la réglementation relative au dépôt des déclarations et, aussi à des pratiques de détachement qui se généralisent à l'ensemble des territoires et s'institutionnalisent. D'autres motifs peuvent être envisagés qui tiennent non seulement au contexte socioéconomique en Europe avec notamment le processus d'élargissement de l'espace européen[1] mais également aux pratiques des acteurs concernés par le détachement. Jens Thoemmes (2014) insiste sur trois processus concomitants qui ont favorisé cette augmentation : l'élargissement de l'Union européenne particulièrement à partir de 2004 avec l'entrée au sein de l'Union européenne de pays disposant de faibles normes de travail et d'emploi et de toutes autres traditions syndicales que celles de l'Europe de l'ouest ; la libre circulation tout d'abord des travailleurs, aujourd'hui des personnes ; enfin la libre prestation de services au sein du marché intérieur de l'Union européenne avec l'adoption en 2006 de la fameuse directive « *Bolkestein* »[2].

Le travail détaché : 7,4 millions de jours d'emploi – 32 000 ETP en 2013

Selon la DGT, ces 213 000 travailleurs détachés ont réalisé environ 7,4 millions de jours d'emploi en France en 2013 contre 5,7 millions en 2012 soit une hausse de 30%. En ETP (équivalent temps plein), le travail détaché correspond à environ 32 000 emplois en 2013 (21 500 en 2012 et 16 300 en 2010). Mais derrière ces données globales se cachent là encore des pratiques très diverses. Selon les secteurs et les pays d'origine de ces travailleurs, les détachements peuvent s'étaler de quelques jours à plusieurs mois voire même plus d'une année. Cf ci après notre étude de cas des agences d'intérim luxembourgeoise en Grande Région Sarre-Lorraine-Luxembourg.

---

[1] *Ce rapport a été écrit avant le vote britannique sur le Brexit.*

[2] *Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relatives aux services dans le marché intérieur : Journal Officiel n°L 376 du 27/12/2006, p. 0036 – 0068.*

En termes d'importance, on le sait, c'est le secteur du bâtiment qui fait le plus appel à ces travailleurs détachés. Il concentre à lui seul pas loin de la moitié des jours d'emploi de salariés détachés. C'est ensuite le secteur des entreprises de travail temporaire (16% en 2013) et de l'industrie (16%) qui font davantage appel à ces travailleurs. Viennent ensuite les détachements intragroupes qui correspondent à un peu moins de 10% du volume total de jours d'emploi de salariés détachés (*cf. graphique 4 en annexe*).

La durée moyenne d'un détachement en France est de 40 jours en 2013

La DGT relève néanmoins des différences sectorielles relativement prononcées qui traduisent des pratiques du détachement très différentes selon les secteurs d'usage : 33 jours pour l'industrie, 64 jours pour les détachements intra-groupes, 31 jours pour le secteur de l'agriculture et 38 jours le BTP. C'est le secteur des Hôtels-Cafés-Restaurants qui a la durée moyenne des détachements la plus élevée (96 jours) et c'est réciproquement celui des spectacles qui a la durée moyenne la plus faible (5 jours).

Qui sont ces travailleurs détachés en France ?

Ce sont des travailleurs en provenance principalement des États membres de l'UE

Selon les données mobilisées, le détachement est un phénomène intra-européen. La provenance de l'Europe des 15 (comprenant ici également la Suisse) compte 62% des déclarations de PSI en 2013 contre 85% en 2004)[1]. Le graphique 5 (*en annexe)* distingue différents groupes de pays européens membres aujourd'hui de l'UE :

- UE 15 ;
- Les nouveaux Etats Membres (NEM de 2004) ;
- Les nouveaux Etats Membres (NEM de 2007) ;
- Et les pays tiers

Le développement du travail détaché paraît nettement favorisé par ce contexte d'élargissement de l'UE qui fait suite à l'adhésion de 10 nouveaux Etats membres le 1er mai 2004 (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie) et de 2 nouveaux Etats membres le 1er janvier 2007 (Bulgarie et Roumanie), suivis plus récemment

[1] Rappelons qu'en application des principes de la liberté de circulation des personnes et de la liberté de réaliser des prestations de services dans un pays membre de l'UE, les ressortissants des Etats membres de l'UE et des 3 Etats membres de l'AELE (Association Européenne du Libre Echange) (Islande, Norvège et Liechtenstein) ainsi que la Suisse n'ont pas d'obligation de détenir une autorisation de travail lorsqu'ils sont détachés temporairement en France.

encore en 2013 par la Croatie. Les nouveaux Etats membres de 2004 et de 2007 expliquent à eux seuls plus du tiers des déclarations de PSI en 2013 contre 14% en 2014.

La part des pays tiers dans l'ensemble des déclarations est quant à elle relativement marginale quoiqu'en légère hausse. Celle-ci est passée de 1% en 2004 à 3% en 2013.

Avec la DGT (2014, p. 20), il faut néanmoins rappeler que l'existence de situations de prestation en cascade entre entreprises de nationalités étrangères diverses relativisent quelque peu ces observations.

Une relative spécialisation géographique du travail détaché (cf. tableau 1 en annexe)

En interne à l'UE, les prestations de travail détaché se concentrent essentiellement dans le secteur des agences d'intérim : 62% des déclarations. Elles concernent le plus souvent des agences d'intérim localisées au Luxembourg, ainsi que des agences espagnoles et portugaises opérant surtout dans le secteur agricole. En ce qui concerne les travailleurs détachés issus des « *nouveaux Etats membres* », les principaux secteurs d'activité sont en 2013 l'intérim (37% des déclarations) et le BTP (36%).

Dans un contexte d'européanisation et de mondialisation des économies, le recours au travail détaché semble relever de la même problématique que les délocalisations d'activité. Pour les activités qui ne peuvent pas se délocaliser dans des pays à bas coût, le recours aux travailleurs détachés constitue sans doute un autre moyen pour agir à la baisse sur les coûts de la main-d'œuvre particulièrement dans les domaines d'activité qui utilisent beaucoup de main-d'œuvre. Thoemmes (2014b, p. 5) fait remarquer que le détachement de travailleurs a principalement lieu dans les secteurs qui ont l'obligation de produire localement : bâtiment, tourisme, agriculture. En ce sens, le travail détaché s'insère lui aussi dans un mouvement lié à la mondialisation. Dans le secteur de l'intérim, qui nous va nous intéresser plus particulièrement dans la suite de ce rapport, on peut s'attendre dans les prochaines années à une exacerbation de la concurrence entre agences d'intérim localisées dans les pays de l'UE15 et celles localisées dans les NEM. Ces dernières totalisaient déjà un quart de la totalité de l'ensemble des déclarations de PSI réalisées en France en 2013 émanant des prestataires de ces pays contre 23% pour celles émanant des autres Etats membres de l'UE.

Six pays se démarquent très nettement en ce qui concerne l'origine des déclarations de PSI. Ils totalisent 75% des déclarations reçues par les services d'inspections du travail français en 2013 (*cf. tableau 2 en annexe*). Il s'agit du Luxembourg, de la Pologne, du Portugal, de l'Espagne, de l'Allemagne et de la Roumanie. Le Luxembourg pèse à lui seul 16% des déclarations faîtes en 2013.

Ce pays se distingue particulièrement par le poids important qu'y prennent les agences d'intérim dans l'ensemble des détachements déclarés en France.

Surtout des ouvriers pour le secteur du bâtiment et de l'intérim

On observe une forte prédominance des ouvriers parmi les travailleurs détachés en France (cf. graphique 6 en annexe). Cette prédominance se renforce. En 2013, presque 9 travailleurs détachés sur 10 sont ouvriers alors qu'ils étaient 3 sur 4 à avoir ce statut en 2006[1].

On le sait, les travailleurs sont principalement détachés pour le secteur du BTP : environ 92 500 travailleurs dans ce cas en 2013 soit un peu moins de la moitié de l'ensemble des travailleurs détachés en France. Ces effectifs sont en progressions très forte. Entre 2004 et 2013, ils ont été multipliés par presque 16. On n'aperçoit pas d'effet de la crise. La progression a été continue sur cette période.

Cependant l'augmentation du nombre de travailleurs détachés est générale, l'ensemble des secteurs est touché. Elle est très marquée pour le secteur de l'intérim (coefficient multiplicateur de 42) et dans une moindre mesure pour celui de l'industrie avec un coefficient multiplicateur de 7 (*cf. graphique 7 et 8 en annexe*).

Surtout des polonais, portugais et roumains (cf. tableau 3 en annexe)

La première nationalité des travailleurs détachés est polonaise (38 067) devant les portugais (34 480) et les roumains (26 971). Ces trois nationalités représentent un peu moins de la moitié (46,8%) des travailleurs détachés en France en 2013 contre 23% en 2004. On notera également que sont détachés en France par les agences d'intérim étrangères 12 608 salariés de nationalité française. Les nationalités qui progressent le plus entre 2004 et 2013 sont surtout celles des travailleurs originaires des nouveaux Etats membres de l'UE, notamment les Lituaniens avec un coefficient multiplicateur de 408, les Roumains (98), les Hongrois (18,5) et les Slovaques (17).

3.1.2. Pour quel territoire en France ?

Les données mobilisées par la DGT montrent également de fortes disparités territoriales. Le travail détaché apparaît fortement polarisé sur les régions frontalières.

---

[1] On doit noter toutefois que la catégorie professionnelle est une variable très mal renseignée par les questionnaires que traitent les services de l'inspection du travail.

Une généralisation territoriale du travail détaché ?

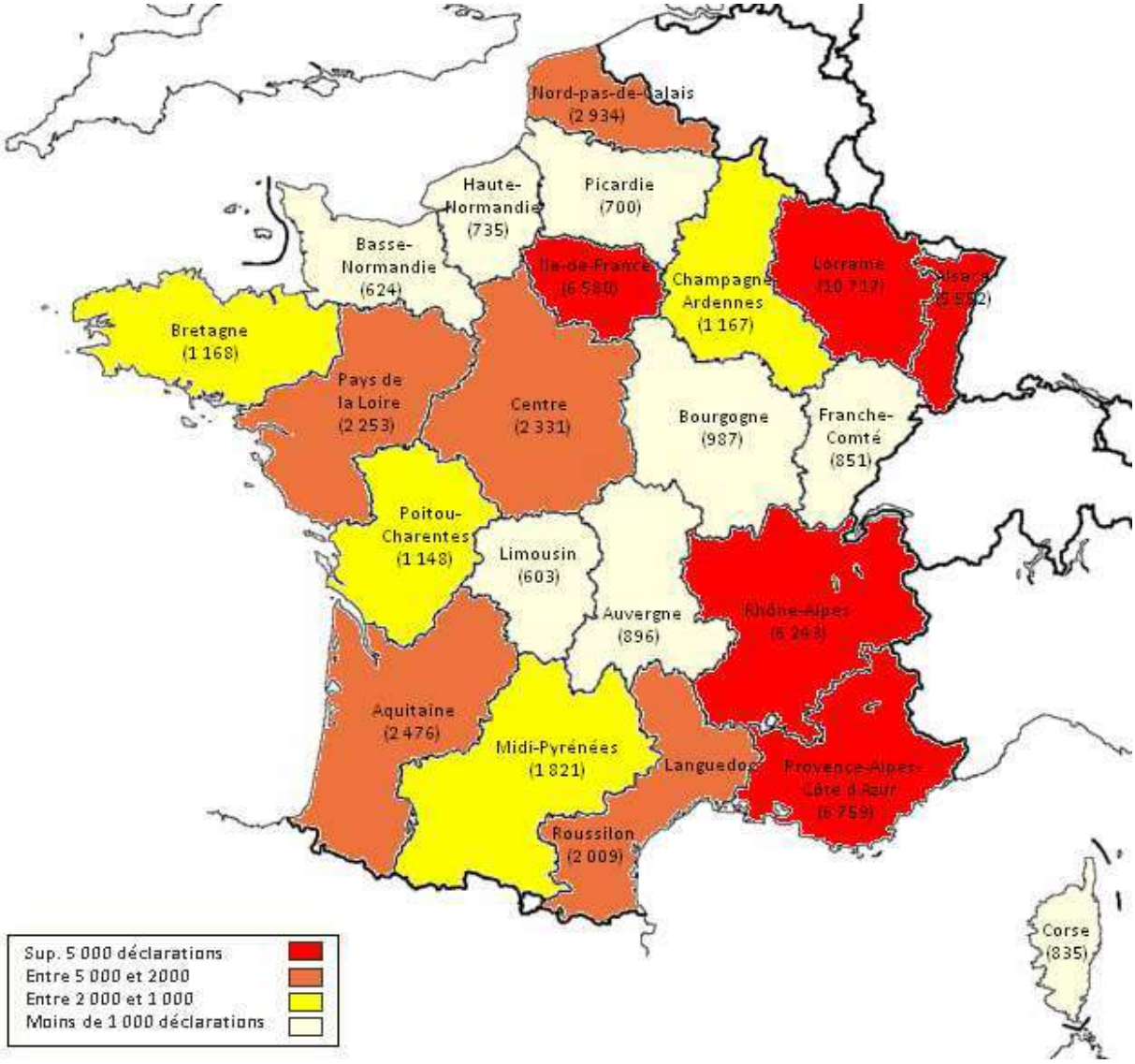
Au vu des données existantes, il s'agit d'un phénomène qui tend à se généraliser à l'ensemble des départements du territoire national (*cf. tableau 4 en annexe*). En 2013, 96 départements des 101 que compte la France ont reçu plus de 50 déclarations de détachements de travailleurs. Plus de la moitié des départements (53%) ont déclaré avoir reçu entre 200 et 999 déclarations de détachements de travailleurs. Ils n'étaient que 3% dans ce cas en 2004. Cette généralisation territoriale du travail détaché s'est par ailleurs accompagnée d'un phénomène de généralisation sectorielle du travail détaché.

Plutôt une intensification du phénomène polarisée sur les territoires transfrontaliers

En effet, la moitié des déclarations est le fait de 8 départements sur les 96 répartis sur les 22 régions métropolitaines (avant la réforme territoriale). Les cinq principaux départements accueillants sont presque tous frontaliers. Il s'agit de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin, des Bouches du Rhône et du Nord. Ces 5 départements rassemblent à eux seuls plus du tiers des déclarations (34% en 2013). Les 5 départements suivants (Meurthe-et-Moselle, Alpes-Maritimes, Haute-Savoie, l'Ain et donc Paris), regroupent 13% des déclarations. Il s'agit aussi principalement de territoires frontaliers (excepté Paris). Au total, pas loin de la moitié des déclarations de travail détaché en France en 2013 concernent des département frontaliers Ces territoires se situent pour la plupart dans les régions frontalières de l'Est et du Nord de la France..

La DGT (2014, p. 16) note que sur ces territoires sont localisées des activités propices au travail détaché : l'industrie, le bâtiment. Mais cela peut aussi s'expliquer aussi par des services d'inspection plus étoffés, qui centralisent plus efficacement les déclarations. Mais il existe d'autres explications. En Lorraine par exemple, le département de la Moselle connaît une situation très spéciale. Le travail temporaire luxembourgeois transfrontalier s'est organisé pour y développer le travail en détachement transfrontalier en particulier vers la France. Nous développerons cet exemple de façon très détaillée dans la suite de ce rapport.

Répartition du nombre de déclarations reçues par région en France en 2013



Source : DGT, 2014, p. 16

3.1.3. Les très grandes entreprises sont des acteurs essentiels des pratiques de détachement

Les grands groupes, plus particulièrement leurs sous-traitants, font appel aux travailleurs détachés, en particulier sur leurs chantiers et pour des montages de sous-traitance qui peuvent s'avérer très complexes. Elles peuvent utiliser les services de sociétés étrangères «boites aux lettres ». Les exemples connus sont nombreux.

Le groupe *Bouygues* a sous-traité un certain nombre de travaux concernant le chantier du TGV Atlantique à une société portugaise, Rush Portuguesa. Cette société a détaché en France 46

travailleurs (plusieurs procès-verbaux d'infraction avaient été dressés à l'encontre de cette entreprise par l'Office national de l'immigration (Bocquet, 2013, p. 7).

Ce même groupe Bouygues a sélectionné l'entreprise d'intérim irlandaise Atlanco pour mener à bien une partie du chantier du réacteur nucléaire de l'EPR à Flamanville. Basée à Chypre, Atlanco recrutait des travailleurs polonais rémunérés aux conditions de la Pologne (38 accidents du travail non déclarés).

La construction du carré de Jaude à Clermont-Ferrand par le groupe *Eiffage* a fait participer une entreprise portugaise ASTP qui a elle-même fait appel à une entreprise de travail temporaire portugaise. Au final certains salariés ne pouvaient plus identifier leur véritable employeur (dans ce cas, ils étaient rémunérés 2,86 Euros) (Bocquet, 2013, p.22).

EDF, à Cottam en Angleterre en 2003, sur le chantier de construction d'une centrale énergétique, utilisait une chaîne complexe de sous-traitance et de détachements passant par l'Allemagne (Société RWE) et le Portugal.

Alstom en 2000 faisait appel à une Société autrichienne employant des travailleurs hongrois.

L'entreprise de transport *Norbert Dentressangle* avait créé des filiales en Pologne qui étaient avant tout des bureaux de recrutement de chauffeurs routiers, polonais donc, mais travaillant exclusivement en France… et à des salaires 2 à 3 fois plus faibles que ceux de leurs homologues français, etc.

Le cas des abattoirs allemands, et plus particulièrement le plus gros abattoir de porcs à *Rhéda-Wiedenbrück*, est également frappant. Sur les 4 500 salariés de cette entreprise, seuls 800 sont directement employés par cette dernière. Les travailleurs détachés étaient surtout bulgares et roumains.

L'entreprise espagnole *Comsa* a été choisie en février 2013 pour des travaux de revêtement du Tramway de Toulouse, un contrat de près de 3 millions d'euros. Ce sont les différentiels de niveaux des cotisations sociales patronales qui ont permis à cette entreprise de proposer une offre inférieure de 30% par rapport à ses concurrents français.

3.2. Les travailleurs détachés *depuis* la France : cadre règlementaire, formes et évolutions

Si la France fait partie des pays qui reçoivent en grand nombre des travailleurs détachés, c'est aussi l'un des pays qui détachent le plus grand nombre de travailleurs. Voyons sur cette question, le cadrage réglementaire et quantitatif.

3.2.1. Le cadre réglementaire

Les règles générales

Il n'existe pas de définition légale du détachement en droit du travail français. Il faut recourir au droit de la sécurité sociale pour en trouver une. Celle-ci définit le détachement depuis la France comme une situation où le salarié d'un employeur régulièrement établi en France et exerçant son activité dans le pays, travaillant habituellement pour le compte de cet employeur, exécute son travail à la demande de cet employeur sur le sol d'un autre pays pendant une durée limitée. L'article L761-1 du Code de la sécurité sociale précise que « *Les travailleurs détachés temporairement à l'étranger par leur employeur pour y exercer une activité salariée ou assimilée qui demeurent soumis à la législation française de sécurité sociale en vertu de conventions ou de règlements internationaux, sont réputés, pour l'application de cette législation, avoir leur résidence et leur lieu de travail en France* ».

L'article L761-2 prévoit la situation des autres travailleurs qui ne sont pas concernés par ce dernier article comme les travailleurs étrangers travaillant régulièrement en France. Il précise que « *s'ils ne sont pas ou ne sont plus concernés par l'article L. 761-1, les travailleurs détachés temporairement à l'étranger par leur employeur pour y exercer une activité salariée ou assimilée, rémunérée par cet employeur, sont soumis à la législation française de sécurité sociale à la condition que l'employeur s'engage à s'acquitter de l'intégralité des cotisations sociales* ».

Il résulte de ces deux articles 4 principales conditions du détachement de travailleurs depuis la France d'où découlent deux principales conséquences.

Les 4 conditions sont les suivantes :

- L'entreprise doit avoir son siège social en France et avoir une activité substantielle dans le domaine pour lequel elle détache le travailleur.
- Le détachement à l'étranger pour une activité salariée ou assimilée doit être temporaire[1] .
- La rémunération doit être versée par l'employeur.
- Le paiement des cotisations sociales doit être effectué également par ce dernier.

Les principales conséquences sont :

Le maintien de l'immatriculation et du paiement des cotisations sociales auprès du régime français de sécurité sociale (cotisations patronales et salariales ; droits aux prestations sociales et remboursement des soins reçus à l'étranger).

---

[1] *En droit communautaire, la durée de détachement est de 12 mois renouvelable une fois soit 24 mois.*

Et le maintien du contrat du travail avec éventuellement la coexistence d'un contrat local.

Les différentes situations en fonction du pays où le travailleur est détaché

Le détachement depuis la France peut recouvrir plusieurs situations ayant des implications différentes en matière réglementaire. Le détachement peut en effet s'effectuer :

- dans un pays appliquant les règlements européens (les pays de l'UE) ;
- dans un pays où existe une convention bilatérale avec la France ;
- et dans un pays où il n'y a pas de conventions bilatérales.

Les travailleurs détachés sont soumis en règle générale au droit du pays d'accueil sauf exceptions particulières spécifiées dans le contrat de travail et à la condition que les lois de police du pays d'accueil en matière de rémunération, de durée de travail, de congés payés, de sécurité et de santé, d'hygiène au travail, ne soient pas plus favorables qu'en France.

Détachement dans un Etat membre de l'Union européenne

Dans les pays de l'Union européenne, le détachement a une durée maximale d'un an renouvelable sur autorisation. Si la durée est inférieure à 3 mois, le travailleur doit disposer d'un exemplaire du formulaire A1 (anciennement E101)[1] renseigné par l'employeur. C'est le cas notamment des détachements dans le cadre des missions transfrontalières d'intérim. Si la durée du détachement est comprise entre 3 mois et un an, le travailleur doit disposer de ce formulaire mais préalablement renseigné par la caisse de sécurité sociale compétente et par l'employeur[2]. Enfin si cette durée est comprise entre 12 mois et 24 mois, une autorisation préalable de l'autorité compétente de l'État de détachement doit être obtenue (formulaire E 102). Si la durée est supérieure à 2 ans, une autorisation préalable et conjointe des autorités compétentes françaises et du pays de détachement doit être obtenue (Carte européenne d'assurance maladie ou le formulaire E106). Il peut s'agir également de détachement de très longue durée mais dans la limite de 6 ans. Cette situation est régie par l'article 17 du règlement communautaire CEE 1408/71. La démarche est la même que précédemment mais l'employeur doit renseigner un imprimé

[1] Plus précisément, l'employeur doit demander à la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend l'entreprise un certificat de législation applicable (formulaire E 101). Il le complète et en remet un exemplaire au travailleur détaché. Il adresse un autre exemplaire à la caisse primaire.

[2] L'employeur doit introduire une demande préalable auprès de la caisse primaire d'assurance maladie. Il doit indiquer les motifs de la mission, son lieu et, le cas échéant, la dénomination et l'adresse de l'entreprise dans laquelle le travailleur sera détaché. La caisse primaire délivre ensuite au salarié un certificat de détachement. (formulaire A1 ou anciennement E101), ainsi que la carte européenne d'assurance maladie. Le formulaire E106 peut être également fourni dans le cas où le salarié transfert sa résidence dans l'Etat où il est détaché.

spécifique s'intitulant « *demande d'application de l'article 17 du règlement CEE 1408/71* » qui est en fait une demande de maintien d'affiliation au régime français du salarié détaché.

Le salarié détaché reste affilié au régime de protection sociale française. Il conserve ses droits sociaux en matière d'assurance maladie-maternité, accident du travail, prestations familiales, retraites et chômage.

Le détachement dans les autres pays, signataires ou non d'une convention bilatérale avec la France

La France a signé avec une quarantaine d'Etats une convention (site du CLEISS)[1]. Ces conventions bilatérales définissent d'une certaine façon un cadre réglementaire du détachement afin de garantir la continuité des droits à protection sociale des travailleurs concernés. La règle générale est l'application du droit local de l'activité professionnelle mais la convention permet, par dérogation, le maintien du salarié au régime français de Sécurité sociale ce qui ne donne pas lieu à des versements de cotisations de sécurité sociale dans le pays de détachement.

Si un employeur français détache un salarié dans un Etat qui n'est pas lié à la France par une convention, il est possible de maintenir ce salarié au régime français de Sécurité sociale dans le cadre de la législation nationale. Mais la durée de ce détachement ne peut dépasser 3 ans, un seul renouvellement est possible. L'article R. 761-2 du Code de la Sécurité sociale prévoit une période de carence entre deux détachements. Un travailleur ne peut être détaché dans le même pays et dans la même entreprise qu'après un délai de 2 ans. Pour les travailleurs qui ont été détachés au–delà de la durée maximale sans respect de la période de carence, ils perdent leur statut de travailleurs détachés pour devenir des travailleurs expatriés ce qui signifie que ces salariés ne peuvent plus être maintenus au régime national de Sécurité sociale.

En cas de convention bilatérale, la convention fixe les durées de détachement et les possibilités de prolongation.

3.2.2. Formes et évolutions du détachement de travailleurs depuis la France

Les données mobilisées ici afin de rendre compte de l'ampleur et des évolutions du détachement des travailleurs depuis la France s'appuient sur les statistiques officielles produites annuellement depuis 2004 par le Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité sociale

[1] *Parmi ces pays figurent l'Algérie, l'Argentine, le Brésil, le Canada, le Cap-Vert, le Chili, le Gabon, les Etats-Unis, etc. Cf.* http://www.cleiss.fr/pdf/conventions_bilaterales.pdf *pour la liste complète*

(CLEISS). Ce dernier recense les formulaires de détachements « *sortants* » (de la France vers un autre pays) et « *entrants* » (d'un autre pays vers la France) émis par les divers organismes de protection sociale. Si l'exploitation statistique des rapports annuels du CLEISS apporte un éclairage sur la réalité du phénomène du détachement, elle ne permet cependant pas de le saisir entièrement. Certaines pratiques de mise à disposition de main d'œuvre ne donnent ainsi parfois pas lieu à des déclarations. Inversement, le recensement effectué à partir des formulaires de sécurité sociale n'est pas exempt de biais liés à des phénomènes de double comptage (exception faite des derniers rapports statistiques annuels). Le suivi statistique des travailleurs détachés demeure donc partiel et cela d'autant plus que les sources mobilisables ne se recoupent pas nécessairement[1].

Les situations comptabilisées par le CLEISS sont de quatre types :

La mission : il s'agit d'un détachement de courte durée (généralement de moins de trois mois) relatif à des déplacements professionnels fréquents, successifs et souvent imprévus.

Le détachement initial (ou de plein droit) : couvre des périodes déterminées de détachement professionnel pour le compte d'un employeur.

La pluriactivité : concerne des travailleurs exerçants, simultanément ou en alternance, une ou plusieurs activité(s) salariée(s) ou non sur le territoire d'au moins deux Etats membres de l'Union européenne.

Le détachement exceptionnel : se caractérise par sa durée supérieure à celles prévues par les accords internationaux. Le travailleur détaché est dans ce cas généralement résidant dans le pays de détachement.

Les détachements « sortants » sont en régression

Le nombre de salariés détachés de France vers un autre pays est estimé en 2014 à 287 518 (*cf. graphique 9 en annexe*). Cette même année, 111 195 détachements au sein de l'Union européenne (UE 27) ont été enregistrés.

Globalement, depuis 2005, le nombre total de travailleurs détachés n'a cessé de régresser à un rythme annuel moyen de 8%. Il avoisinait les 608 000 personnes en 2005. En 10 ans, la baisse est de près de 53%. La décrue a été particulièrement marquée entre 2005 et 2006 (-17,5%) et entre 2008 et 2010 (-33,5%). Entre 2010 et 2013, les effectifs de travailleurs détachés ont un peu

[1] A titre d'illustration, le rapport sur les travailleurs détachés du Conseil Èconomique Social et Environnemental de septembre 2015 (p. 20) fait état du décalage important entre les déclarations enregistrées par la Belgique (373 000 déclarations préalables en 2012) et le nombre de formulaires A1 émis pour des travailleurs détachés envoyés en Belgique (125 000).

progressé (+ 15 000 personnes) sous l'effet d'une hausse de la pluriactivité et des détachements à destination de pays ayant ou non une convention[1] avec la France, hors « *règlements européens* »[2].

Plus en détail, les détachements effectués dans le cadre des « *règlements européens* » ont massivement reculé (-64%), passant de 395 000 à 141 000 (*cf. tableau 5 en annexe*). Malgré cela, ils demeurent les plus nombreux et représentent, en structure, près d'un détachement sur deux (contre près de deux sur trois en 2005). Ce sont les détachements « *classiques* » (de courte durée) qui ont été les plus impactés (-65%) tandis que le nombre de détachements « *exceptionnels* » reculait de 49%. A contre tendance, le volume des pluriactivités a quadruplé depuis 2005 ; une augmentation qu'il convient toutefois de relativiser compte tenu de la faiblesse des effectifs concernés (1 462 en 2005 et 4 451 en 2014).

A l'inverse, les détachements effectués à destination de pays ayant signé une convention avec la France ne reculent que de 9% sur la période et pèsent 27,2% du total des détachements, soit 78 454 (contre 14% en 2005) (*cf. tableau 6 en annexe*). Les cinq principaux pays de destination représentent près de la moitié des détachements professionnels « *conventionnés* ». Il s'agit des Etats-Unis (17 078), du Maroc (7 547), de l'Algérie (4 825), de la Tunisie (4 423) et de l'Inde[3] (3 817). Si entre 2005 et 2014 le volume des détachements à destination des trois pays du Maghreb n'a que peu diminué (-12%), il en va différemment des missions réalisées aux Etats-Unis (-32%).

Les détachements hors règlements européens et conventions (*cf. tableau 7 en annexe*) ont également reculé de manière significative au cours de ces dix dernières années (-47%). Sur la période, les pays du continent asiatique demeurent la première destination des travailleurs détachés (46,6% en 2014 et 43% en 2005). Le volume de travailleurs détachés vers la Chine

---

[1] Chaque convention bilatérale prévoit des dispositions spécifiques en termes de durée de détachement et de possibilité de prolongation. La France a signé des conventions bilatérales avec les pays suivants : Algérie, Andorre, Argentine, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée, Côte d'Ivoire, Etats-Unis, Gabon, Guernesey, Inde, Israël, Japon, Jersey, Kosovo, Macédoine, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Philippines, Québec, Saint-Marin, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay.

[2] Un détachement réalisé dans le cadre des « règlements européens » suppose le maintien au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi d'un travailleur, salarié ou non. Les règlements européens régissent la situation des travailleurs exerçant une activité dans l'un des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse.

[3] Depuis lors, l'Inde a signé une convention avec la France.

(premier pays d'accueil) n'a d'ailleurs que peu été impacté par la baisse globale des détachements professionnels (14 016 en 2014 contre 15 696 en 2005).

Inversement, les détachements vers des pays d'Europe (non conventionnés) ont sensiblement régressé et ne constituent plus que 11,8% des missions effectuées (contre 13,7% en 2004), à l'image de la Russie vers laquelle les détachements ont baissé de plus d'un quart (5 802 en 2005 et 4 295 en 2014). Il est par contre à noter que le nombre de détachements réalisés sur le continent africain par des travailleurs provenant de France est globalement resté stable. Le CLEISS en dénombrait plus de 9 500 en 2005 et encore près de 9 300 en 2014. En stock, l'Afrique est désormais le deuxième continent derrière l'Asie et représente 13,7% des détachements « *sortants* » hors règlements européens et conventions bilatérales.

Faute de données suffisantes, il s'avère assez complexe d'avancer avec certitude des facteurs explicatifs du recul du détachement « *sortant* ». L'hypothèse que l'on peut néanmoins raisonnablement formulée est que la baisse des détachements professionnels « *sortants* » est une conséquence de la crise économique de 2008. À l'image de l'intérim, le travail détaché réagirait aussitôt l'entrée en crise des pays vers lesquels sont détachés les travailleurs, mais aussi des entreprises situées en France et détachant une partie de leurs salariés. Peut-être même par anticipation. Cette hypothèse peut d'ailleurs être renforcée par certaines des dynamiques identifiées précédemment. On le sait, la crise a été particulièrement marquée en Europe et plus généralement dans les économies occidentales. Or, c'est principalement à destination de ces pays que les pratiques de détachements ont le plus reculé. A l'inverse, on remarque une stabilisation, voire une progression du nombre de détachements professionnels, dans des économies émergentes ou connaissant des taux de croissance soutenus comme la Chine ou certains pays africains.

L'Union européenne est la première destination des travailleurs détachés « sortants »

En 2014, 111 195 travailleurs ont été détachés dans un pays membre de l'Union européenne, soit près de 38,7% de l'ensemble des détachements effectués depuis la France. En 2005, ils étaient près de deux fois et demie plus nombreux (284 509) et représentaient 46,8% du total des détachements enregistrés (*cf. graphique 10 en annexe*).

Les principales destinations des travailleurs détachés sont, en 2014, la Belgique (32 237), l'Allemagne (17 567), le Royaume-Uni (11 778), l'Espagne (11 507) et l'Italie (11 316). A eux seuls, ils regroupent près de 76% des détachements de la France vers l'Union européenne (contre 61% en 2005). Cependant et alors que les détachements vers la Belgique ont régressé de 23% depuis 2004, les prestations de travail réalisées dans les quatre autres pays ont respectivement baissé de 60%, 55%, 64% et 61%.

Il est par ailleurs intéressant de souligner que la part des missions de longue durée (supérieure à trois mois) tend globalement à progresser en passant de 6,45% en 2006 à 8,87% en 2010. Cependant cette tendance recouvre des réalités assez contrastées. Ainsi, la Belgique a vu la part des missions longues diminuer (10,8% en 2010 contre 13,6% en 2006) contrairement à l'Allemagne (5,5% en 2006, 6,5% en 2010), à l'Espagne (+ 3 points), à l'Italie (4,85% en 2004, 12,9% en 2010) ou encore au Luxembourg où en 2010 plus de 22% des missions se prolongeaient au-delà de trois mois (cette proportion était de 11,8% en 2006). Cet élément doit cependant être analysé avec une relative prudence compte tenu du manque de données disponibles.

D'une manière générale, ce sont les pays frontaliers qui accueillent le plus de travailleurs détachés. Les six pays avec lesquels la France partage une frontière terrestre enregistrent près de 75% des détachements de travailleurs effectués dans l'Union européenne en 2014. Une proportion qui ne cesse de progresser. Au regard de ces données et en accord avec le rapport du CESE (p.16), le développement du travail détaché lié aux mouvements transfrontaliers de travailleurs entre pays voisins semble de plus en plus prépondérant et traduit un changement de la géographie du détachement (*cf. tableau 8 en annexe*). D'ailleurs et à contre tendance des évolutions observées jusqu'alors, les détachements frontaliers sont repartis à la hausse depuis 2012, tirés par une augmentation des missions effectuées en Belgique et au Luxembourg.

Les régions d'origine des travailleurs détachés (*cf. tableau 9 en annexe*) alimentent également l'hypothèse du phénomène transfrontalier. Hormis l'Ile de France d'où sont issus près de 85 000 travailleurs (soit près de 30% des détachements), 4 des 5 régions qui fournissent le plus de travailleurs détachés sont des régions inscrites dans un espace transfrontalier. Ainsi, la région Rhône-Alpes avec plus de 42 000 travailleurs détachés « *sortants* » se place comme le second territoire « *pourvoyeur* » de travailleurs détachés, juste devant le Nord-Pas-de-Calais (30 798).

Faute de données disponibles, il ne nous est pas possible d'effectuer des traitements statistiques sur la base du secteur d'activité ou encore sur les niveaux de qualifications des travailleurs détachés. Ces informations seraient pourtant indispensables et particulièrement éclairantes pour analyser le phénomène et saisir plus finement la nature des prestations effectués par les travailleurs détachés de France.

4. LE DETACHEMENT : SURVEY DE LITTERATURE

Sur le sujet du travail détaché, les recherches en Sciences Sociales sont relativement rares. Ceci s'explique pour partie par un accès difficile au terrain en raison notamment de la méfiance des entreprises et des travailleurs détachés, de leur cloisonnement ou encore des problèmes linguistiques. Thoemmes (2014- b) le rappelle, sans une connaissance minimale de la langue pratiquée par les travailleurs détachés et en l'absence d'un rapport de confiance, il est compliqué, voire impossible, de réaliser un travail de terrain. Si cet argument justifie sans doute le manque de travaux sur ce sujet, aussi bien en France qu'à l'échelle internationale, comme l'ont d'ailleurs relevé plusieurs auteurs dont Jorens, Minderhoud et De Conink (2015), d'autres facteurs permettent d'expliquer le faible nombre de recherches réalisées sur cette question. Selon Grosset (2015), il est d'une part très difficile de quantifier le travail détaché. Les données statistiques disponibles sont peu nombreuses et restent très partielles. D'autre part, les enquêtes sociologiques traitant de questions centrales comme celle de la santé de ces travailleurs restent fragmentaires. A ce propos, Frédéric Décosse (2008) parle d'une invisibilité des atteintes à la santé des travailleurs migrants ou délocalisés.

Pour cette partie, nous avons cherché à réunir les études existantes sur le thème du travail détaché, aussi bien en France qu'à l'échelle internationale. Nous avons fait le choix d'ordonner ces travaux autour de trois axes distincts permettant d'aborder sous des angles divers mais complémentaires, certaines des problématiques liées au travail en détachement.

Le premier axe renvoie à des productions, essentiellement institutionnelles, qui se focalisent sur les pratiques de contournement des règles et *dumping social urbi et orbi*. Ces travaux sont principalement constitués par des rapports officiels de la commission européenne, de l'Assemblée nationale, du Sénat ou plus récemment encore du CESE.

Le second axe regroupe les travaux qui s'attachent à analyser les pratiques des employeurs en matière de détachement, plus particulièrement dans un secteur concerné au premier chef par le détachement de travailleur, à savoir celui du bâtiment.

Enfin, le troisième axe rassemble les études qui s'interrogent plus spécifiquement sur les conditions de travail et de vie des travailleurs détachés à partir d'enquêtes menées auprès de ces populations (Thoemmes, 2014-a et b ; Thörnqvist et Bernhardsson, 2015).

4.1. Les pratiques de contournement des règles et un dumping social urbi et orbi

4.1.1. Le travail détaché : un mécanisme d'optimisation sociale voire de dumping social, garanti « d'une certaine façon » par le droit européen

En France, deux rapports (Bocquet, 2013) et (Savary, 2013) ont fait l'objet d'une médiatisation importante à l'occasion des récents débats européens à propos de la directive 1996/71 et d'une nécessaire évolution de la réglementation européenne.

Le Rapport Bocquet (2013) insiste sur les limites du cadre réglementaire et montre comment celui-ci est régulièrement contourné. En s'appuyant sur les statistiques du Ministère du travail, ce rapport avance un effectif compris entre 220 000 et 300 000 salariés « *low cost* », à bas coût, détachés en France sans avoir préalablement fait l'objet d'une déclaration, et rémunérés dans le meilleur des cas selon le principe du pays d'envoi. Il insiste également sur le nombre réduit de contrôles sur les détachements effectués par l'inspection du travail. Il serait compris entre 1 400 et 2 100 en 2011 (Bocquet, 2013). Au moyen de ces chiffres, le rapport met l'accent sur les conséquences politiques du développement de ces pratiques : générer au sein de la population le sentiment d'une captation des emplois par des salariés étrangers moins coûteux. Ainsi du fameux plombier polonais qui a défrayé la chronique, ou encore du spectre du maçon portugais ou encore de l'ouvrier agricole roumain …

Le Rapport Savary (2013) note également l'insuffisance de la législation européenne, plus encore son inadaptation au contexte socioéconomique actuel. Pour ce rapport, cette législation laisse aujourd'hui ouverte la porte à la fraude, voire qui l'organise. La législation européenne est limitée. Elle est dépassée par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Ainsi, les conséquences du recours à ces travailleurs « *low cost* » peuvent conduire à une déstabilisation complète de filières productives entières, soit par le jeu d'une concurrence intérieure inégale dans certains secteurs domestiques ou, soit, par une concurrence entre États membres au moyen de l'emploi systématique de travailleurs à bas coût en l'absence de salaire minimum dans certains pays (l'Allemagne avant le 1er janvier 2015 par exemple)[1].

En soulignant les insuffisances de la réglementation en vigueur ou en insistant sur l'ampleur des fraudes et leurs conséquences économiques et sociales, les rapports Bocquet et Savary posent la question de savoir si le détachement de travailleur n'est pas devenu synonyme d'optimisation

[1] *Depuis janvier 2015, l'Allemagne et le Royaume-Uni ont mis en place un salaire brut minimum. Il s'élève respectivement à 1473 euros et 1378,87 euros (source : Eurostat).*

sociale, voire de *dumping* social, garanti « *d'une certaine façon* » par le droit européen. En d'autres termes, en favorisant la prestation de service internationale sans coordination rigoureuse des procédures de contrôle, les auteurs de ces rapports se demandent si les normes européennes de détachement des travailleurs ne favorisent pas ce phénomène d'optimisation sociale dès lors qu'elles autorisent l'exportation de main-d'œuvre à faible coût vers les pays où les coûts salariaux sont considérés élevés (Bocquet, 2013) ou en absence de salaire minimum légal.

Thoemmes (2014-b) avance l'idée d'une véritable volonté de déconnexion entre territoires et systèmes de règles. Il parle d'une régulation extraterritoriale qui produirait son propre marché du travail avec ses propres règles de fonctionnement. Plusieurs dimensions du travail au sein d'un territoire seraient régies par des systèmes de règles étrangères, en vigueur sur d'autres territoires (en d'autres termes chez d'autres États membres).

Le maintien de l'affiliation au système de sécurité sociale du pays d'origine pour ces travailleurs détachés permet cette optimisation sociale dans la mesure où elle réduit les coûts salariaux. Par exemple l'écart entre le coût salarial d'un travailleur français dans le secteur du bâtiment et celui d'un salarié polonais détaché en France dans ce secteur peut atteindre près de 30% (ibid., p. 19). De plus, pour que la protection sociale puisse s'appliquer au travailleur détaché, celle-ci doit être définie par voie législative ou réglementaire, ou encore par le biais de conventions collectives ou de sentences arbitrales, si ces dernières sont décrétées d'application générale.

Muller (2003) souligne à son tour combien le droit communautaire favorise, voire organise cette optimisation sociale. La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 (JO L 18 – 21 janvier 1997) « *se trouve aujourd'hui totalement inapte à encadrer rigoureusement la pratique du détachement qui est devenue un outil redoutable de « dumping social », en particulier dans certains secteurs d'activité tels que la construction, le bâtiment travaux publics, l'agroalimentaire ou encore le transport de marchandises* (2013, p. 3) ». L'auteur note que de véritables filières de prestations de main-d'œuvre bon marché se sont mises en place à partir de pays membres de l'UE où le coût du travail est faible. Elle précise également les principaux abus de ces pratiques de détachement : salaire largement inférieur aux salaires en vigueur dans le pays d'emploi ; heures supplémentaires non payées ; frais de transport et d'hébergement déduits des salaires ; non-respect des temps de repos, non-respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail, absence de couverture sociale, mauvaises conditions d'hébergement. L'auteur indique comment ces pratiques de détachement peuvent être juridiquement correctes mais socialement irresponsables (Muller, 2013, p. 4). La libre prestation de services, la concurrence, la libre circulation des personnes, sont les principes fondamentaux du marché intérieur de l'UE. Une

régulation européenne ne peut qu'assurer les conditions minimales d'une concurrence loyale de la fourniture de prestations comme celle par exemple de fournir de la main-d'œuvre.

4.1.2. La faiblesse des mécanismes de contrôle du travail détaché.

Selon les rapports Savary et Bocquet, cette situation de contournement des règles s'explique par la faiblesse des mécanismes de contrôle. Le rapport Bocquet avance trois principales raisons à cela. Une première tient à la barrière de la langue. La seconde raison est liée à l'absence d'un système efficace de coopération entre Etats membres. La troisième raison évoquée est en relation avec les imprécisions, les absences de justification de la directive 96/71 comme celles concernant les bureaux de liaisons dont l'objet est d'échanger des informations entre pays : pas de délais de réponse pour les demandes de coopération, … (*ibid*., p. 24-25). Selon Muller (2013, p. 9), pour lutter contre les abus et les dérives des détachements de travailleurs, la coopération entre États membres est cruciale.

Le Ministère du travail français a réalisé plus de 1000 contrôles en 2013. Ces contrôles révèlent beaucoup de situations illégales, également dénoncées par les syndicats et les organisations d'employeurs (DGT, 2014 cité par Insarauto, Kornig, Louit-Martinod, Mehaut, 2015). Par exemple :

- des travailleurs détachés qui ne sont pas régulièrement embauchés dans leur pays d'origine comme l'exige la loi (Le contrôle dans le pays d'origine est évidemment impossible pour les autorités françaises, et très difficile pour les autorités du pays d'origine) ;
- des entreprises créées *ad hoc* pour placer des travailleurs et qui disparaissent à la fin du contrat ;
- des salaires qui ne suivent pas le salaire minimum ;
- une utilisation irrégulière des travailleurs détachés en provenance de pays d'Amérique du Sud, par le biais des entreprises intérimaires espagnoles dans l'agriculture notamment ;
- des règles de santé et de sécurité non respectées (fréquence des accidents du travail, parfois sans déclaration), même sur des sites très contrôlés et "officiellement" réglementés (comme le nouveau site nucléaire de Flamanville) ;
- des conditions précaires et indignes de logement.

Cela a conduit à accroître les contrôles en France, dans le cadre d'un plan national contre le travail illégal. Cependant, la plupart des analystes et l'inspection du travail mettent l'accent sur les difficultés inhérentes au contrôle des entreprises et à l'application des règles. Pour des missions de court terme, les salaires (sous un certain seuil) peuvent être payés en espèces. Alors les coûts

salariaux ne sont pas vérifiables. La complexité de la chaîne d'entreprises (parfois trois ou quatre niveaux) dans des configurations de sous-traitance en cascade estompe toutes les responsabilités. Les organisations d'employeurs elles-mêmes, notamment dans le secteur de la construction ont régulièrement dénoncé les abus de l'utilisation des travailleurs détachés.

Les administrations du travail, de la santé ainsi que celle de la sécurité fournissent des informations en plusieurs langues, pour les entreprises ainsi que pour les travailleurs détachés (voir Ministère du Travail, 2014). Les syndicats ou des collectifs (comme le Collectif Bolkenstein sur le site d'ITER France) organisent également des campagnes d'informations. Plus récemment, afin d'encourager l'intervention syndicale auprès des travailleurs détachés, un syndicat national a publié un guide pour ses membres (Insarauto, Kornig, Louit-Martinod, Mehaut, 2015).

4.1.3. Les différences de niveau de rémunération et de cotisations sociales en Europe incitent au travail détaché

Les différences de niveau de rémunération et de cotisations sociales constituent les ressorts du développement du travail détaché. C'est ce que montre Lagrange (2013, p. 50). Il met en avant les différentiels de cotisations sociales patronales, nettement à l'avantage des derniers pays membres de l'UE (Pologne, Roumanie, Chypre par exemple). Conformément au cadre normatif en vigueur (et notamment à la directive 1996/71), les entreprises qui détachent des travailleurs doivent s'acquitter des cotisations sociales patronales telles qu'elles sont établies dans les pays d'origine de ces travailleurs. Dès lors, ces entreprises tirent avantage de ces différentiels de cotisations en diminuant fortement le coût de la main-d'œuvre. Selon l'auteur, qui s'appuie sur les informations fournies par le CLEISS, les cotisations sociales patronales (pour un salarié non cadre) correspondaient en 2013 à 20,4% du salaire en Pologne, 6,8% à Chypre, 28,9% en Roumanie contre 38,9% en France. Ces écarts de cotisations patronales sont importants en Europe.

Mais notons qu'ils ne recoupent pas les mêmes réalités dans chacun des pays et des systèmes de protection sociale très différents. Cela veut dire que le détachement de travailleurs met en concurrence les multiples régimes sociaux européens. Ainsi, dans le département français du Gard, le recours à ces travailleurs détachés par les entreprises locales a entraîné une perte de 2,7 millions d'euros pour la Sécurité sociale en 2012 selon Lagrange qui s'appuie ici sur une étude de la Direccte (Lagrange, 2013, p. 50).

Souffi (2014-a) fait le même constat. Il indique qu'en dix ans les formes de détournement qui se cachent derrière le recours à des travailleurs détachés se sont généralisées à l'ensemble des secteurs. L'auteur parle d'un véritable fléau qui « *en siphonnant les caisses de l'Etat, met en péril notre modèle socia*l » (*ibid*.). Selon les estimations de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), au niveau national, le montant des fraudes à l'assurance maladie oscillerait entre

20 et 24 milliards d'euros. Des filières entières sont menacées par ces pratiques de détachement. Par exemple en Bretagne, la filière porcine était menacée par les pratiques de bas salaire des abattoirs allemands (avant que l'Allemagne n'instaure un salaire minimum). Ces abattoirs recouraient quasi-exclusivement (2/3 des effectifs salariés) à des travailleurs détachés, roumains et polonais. Leur rémunération horaire variait entre 3 et 7 euros. Mais comme le souligne Fabienne Muller (2013, p.11), ces abus, affectent aussi bien les pays d'envoi que les pays d'accueil. Les bas salaires appauvrissent certes les travailleurs détachés mais également les régimes de sécurité sociale des pays d'envoi privés de recettes additionnelles. Dans le même sens, les fraudes à l'établissement de fausses entreprises (boîte aux lettres, …) affectent également les recettes fiscales de ces mêmes pays d'envoi. Enfin, les fraudes créent aussi des distorsions de concurrence liées à l'exploitation d'une main-d'œuvre *low-cost* et menacent directement l'activité économique des entreprises qui opèrent, elles, dans la légalité.

Les résultats de ces travaux ont été corroborés par le dernier rapport du CESE (Grosset, 2015). Après avoir montré que le travail détaché est une réalité économique et sociale qui s'est fortement et rapidement développé en France, particulièrement depuis l'élargissement de l'UE (mai 2004), ce rapport évoque les dérives préoccupantes de ces pratiques (salaires, conditions de travail, conditions de vie, infractions au droit, etc.). L'auteur analyse de manière approfondie les difficultés de mise en œuvre du droit du détachement des travailleurs. Il fait une série de propositions combinant à la fois une réforme du détachement des travailleurs et des actions à mettre en œuvre dans le cadre national. Il prône, d'une part, une refondation du détachement par un rééquilibrage en faveur des droits sociaux fondamentaux et d'autre part, une consolidation des règles juridiques du détachement des travailleurs. Il propose enfin 4 axes d'action qui sont :

1. Responsabiliser et informer les maîtres d'ouvrage, les donneurs d'ordre et les prestataires ;
2. Mieux protéger les conditions de vie et de travail des travailleurs détachés ;
3. Lutter plus efficacement contre les contournements de la réglementation et les fraudes à la Loi ;
4. Renforcer le rôle et les moyens des partenaires sociaux en faveur de l'information et de la protection des travailleurs détachés.

4.2. Une mise en question des pratiques de mobilisation de la main-d'œuvre des employeurs

Au cours de ses différentes recherches sur le BTP, Jounin (2010) montre que la structuration des emplois dans ce secteur a changé avec le développement des pratiques de détachement. Entre

1990 et 2005, le secteur a connu une perte de 42 000 emplois d'artisan et un gain de 52 000 travailleurs intérimaires. L'intérim permet de renvoyer plus facilement les salariés, de sous-traiter à l'entreprise de travail temporaire le risque judiciaire et « *réputationnel* » d'embaucher des personnes sans-papier (Chauvin, Jounin, 2011), mais également de ne pas dépasser le seuil des 50 salariés qui conditionne différentes obligations légales supplémentaires. Historiquement dans ce secteur travaillaient de plus en plus d'intérimaires maghrébins avec ou sans papiers. Progressivement, avec la diffusion du travail détaché, il s'est avéré moins risqué de recourir aux détachements, et ce d'autant que dans le code du travail français, rien n'est mentionné sur les clauses du licenciement d'un travailleur détaché (Jounin, 2010).

Par ailleurs, et dans le même temps, les grands groupes ont multiplié les pratiques de sous-traitance à destination de certains de leurs salariés qu'ils ont encouragés à quitter l'entreprise et à créer leur propre entreprise de BTP. De ce fait, le secteur a vu fleurir un nombre conséquent de PME qui ont *in fine* dû baisser de plus en plus leur coût (concurrence oblige) et par là-même les salaires. Elles ont fait alors appel à un nombre de plus en plus important d'intérimaires pour gérer en flux tendu leur activité. Les entreprises de travail temporaire ont participé à la déqualification de certains métiers comme celui de ferrailleur, en rémunérant de la même manière des ferrailleurs expérimentés et les novices (Jounin, 2010). Ainsi, le recours au travail détaché a permis de baisser le coût du travail, de diminuer les risques pour l'employeur et d'exercer son autorité sur une main d'œuvre docile au travail.

Tersigni et Souchard (2013) montrent également que l'organisation du travail est influencée par l'emploi en masse de travailleurs détachés. Dans le secteur de l'agroalimentaire, ces travailleurs sont prêts « *à tout accepter* » en termes de conditions de travail et notamment de cadences. Par ailleurs, leurs conclusions sont similaires à celles de Jounin à propos de la déqualification des emplois. Elles observent que plutôt que d'embaucher des bouchers traditionnels, certaines entreprises ont recours à des travailleurs détachés non qualifiés pour effectuer le même travail. « *Traditionnellement réalisés par des bouchers opérant comme des travailleurs indépendants et de ce fait payés à la tâche, la mise à mort, le désossage et le parage de la viande constituent encore les étapes essentielles d'un processus productif aujourd'hui tourné vers une production de masse* » (p. 92).

4.3. Des conditions de travail, d'emploi et de vie alarmantes

4.3.1. Une forte précarité des conditions de travail et d'emploi

Les travaux de Thoemmes (2014-a) s'intéressent à la vie des travailleurs détachés portugais dans le secteur de la construction en France. Ils ont observé la profession de ces travailleurs, la nature

de leur contrat de travail, les conditions de leur logement en France, leur connaissance des conventions collectives et leur éventuelle appartenance à des syndicats ; leur travail actuel mais aussi leurs trajectoires, leurs conditions d'arrivées et de vie en France, et leurs motivations … Ces travaux s'inscrivent dans une recherche européenne pilote comprenant cinq pays qui sont la Belgique, la Suède, l'Allemagne, le Royaume-Uni et la France. Un ensemble d'entretiens a été réalisé auprès de divers acteurs : experts, inspecteurs du travail, syndicalistes et travailleurs détachés.

Ces travailleurs détachés sont confrontés à des conditions de vie très difficiles à la fois du point de vue des salaires, des conditions de logement et de santé. Ils travaillent le plus souvent pour un employeur portugais qui a accepté des ouvrages proposés par des donneurs d'ordre situés en France. L'on assiste alors à un véritable maillage de l'espace géographique européen suivant des configurations triangulaires d'acteurs : un sous-traitant situé dans un pays, un donneur d'ordre situé dans un autre pays, et des travailleurs détachés pouvant être situés eux aussi dans d'autres pays encore. Ces configurations peuvent être encore plus complexes, s'il y a par exemple l'intervention d'autres intermédiaires de l'emploi tels des entreprises de travail temporaire, comme cela est fréquent, dans les opérations de détachement. De plus, ces travailleurs sont généralement soumis à un isolement vis-à-vis des autres salariés non détachés avec lesquels ils n'ont finalement que peu de contacts. L'entreprise les transporte au chantier et les ramène à leur logement, lorsque leur journée de travail est terminée. Bien que difficilement mesurables, les écarts de revenus entre travailleurs détachés et non détachés peuvent être très importants. Les travaux de Thoemmes montrent que, dans tous les cas, le travailleur détaché est moins rémunéré que le travailleur français pour une durée de travail identique. À durée de travail égale un travailleur détaché portugais percevrait la moitié du salaire d'un travailleur français.

Cela avait déjà été observé par Grignon (2006). Cet auteur citait le cas d'un travailleur détaché polonais du BTP dont la rémunération était inférieure de moitié à celle d'un salarié français. C'est aussi ce que montre Geoffroy (2014). Elle observait que les conditions de travail des salariés d'une entreprise Roumaine qui intervenaient sur un chantier à Nancy pour le compte d'un donneur d'ordre français, recevaient au titre de leur rémunération 600 euros en liquide et 600 euros étaient versés sur leur compte en Roumanie pour 48 heures de travail par semaine ; sans jamais recevoir de fiche de paie ni même d'indemnités de repas contrairement aux salariés français qui travaillaient sur un chantier à proximité du leur. On notera toutefois que ces écarts de conditions de travail entre les salariés détachés et les autres s'amenuisent pour les travailleurs hautement qualifiés.

Pour Thoemmes (2014-b), ces travailleurs se situent à la marge du salariat. Ils ne bénéficient pas des mêmes protections que la main-d'œuvre locale. Leur statut comporte des règles effectives dégradées par rapport à celles qui gouvernent la main-d'œuvre locale. Ces marges du travail constituent des leviers pour les employeurs afin de disposer d'un salariat à bas coût, disponible et malléable. Mais il faut reconnaître avec Thoemmes que ce monde social constitué par ces travailleurs détachés est difficile à saisir. Le vécu de ces travailleurs s'opère à la fois entre contrainte et opportunité (*Ibid*.). Ce sont les réseaux d'appartenance des travailleurs portugais qui structurent le travail des détachés portugais dans le bâtiment. (*Ibid*.).

4.3.2. Des droits non négligeables mais souvent peu respectés

Globalement, les droits des travailleurs détachés sont définis par le droit du travail ainsi que par les conventions collectives. Légalement, leurs droits sont plutôt nombreux (salaire minimum, égalité de traitement), réglementation du temps de travail, congés (vacances, congé de maternité et autres, etc), droit de syndicalisation, droit de grève, mesures concernant la santé et sécurité. Le législateur a tenté de protéger le travailleur détaché dans tous ces domaines.

Ils peuvent donc bénéficier de certains éléments de la protection sociale tels que les congés de maternité, l'accès aux hôpitaux ... Cependant, en raison de la brièveté des périodes de travail en France, il est plausible que peu de travailleurs détachés utilisent efficacement ces opportunités (Kornig, Louit-Martinod, Mehaut, 2015).

De nombreux travaux montrent que ces travailleurs détachés constituent une catégorie à part, en forte augmentation même s'ils pèsent peu en termes d'équivalent temps plein. S'ils sont en principe soumis aux règles de droit commun pour le salaire notamment, il existe des écarts, définis légalement, par exemple sur le droit à la formation ou encore sur les contrôles relatifs à la santé au travail.

Dans la mesure où l'entreprise peut prouver que les dispositions en matière de santé et de sécurité ont été respectées dans le pays d'embauche, aucun contrôle n'aura lieu en France. Par ailleurs, l'entreprise qui emploie le salarié détaché dans le pays d'origine doit mettre en œuvre un CHSCT. Toutefois, si un CHSCT est présent dans la société française, il pourrait aussi mettre en œuvre ses actions pour les travailleurs détachés (Chapoutier, 2011).

Concernant les droits de formation (congé individuel de formation, taxe de formation sur la base de l'entreprise...), ils ne sont pas applicables aux entreprises (Insarauto , Kornig, Louit-Martinod, Mehaut, 2015).

Si du point de vue du cadre législatif et règlementaire, les travailleurs détachés bénéficient d'un certain nombre de droits, l'une des spécificités de cette modalité de travail réside sans doute dans

la question des risques multiples qu'encourent ces travailleurs. Ces risques sont nettement plus élevés que pour la plupart des autres catégories (si l'on exclut le travail illégal). Ainsi, au risque d'être sous-payés (ou non payé) que nous avons déjà évoqué, s'ajoute celui de travailler et de vivre dans des conditions dégradées ou encore de mettre en péril sa santé. . Comme l'a souligné Swanie Potot (2010), les travailleurs détachés semblent devenir un substitut aux « vieilles figures » de migrants : ils sont plus faciles à recruter, avec des risques juridiques moindres. Ils sont malléables à merci et ne rechignent pas à la tâche (puisqu'ils veulent faire le maximum d'heures lors de leur mission pour envoyer de l'argent à leur famille) et ne sont que rarement absents (puisque logés sur place le plus souvent).

Béatrice Mésini (2008) dresse une longue liste des infractions constatées par un collectif de défense des saisonniers dans l'agriculture des Bouches du Rhône :

« Non-respect des conditions légales du travail et des conventions collectives, dépassement d'horaires, absence de repos hebdomadaire, paiement des heures au plus faible taux de coefficient de qualification de la convention collective, obligation de faire des heures supplémentaires non-déclarées, sous-payées, voire non payées (le décompte manuel des heures supplémentaires ne vaut pas « début de commencement de preuve » devant la justice), absence d'information sur les risques et les protections exigées pour le maniement des intrants chimiques et pesticides, prime d'ancienneté rarement payée par l'employeur, avenants au contrat de travail peu respectés, notamment les logements vétustes fournis par l'employeur, insalubres, délabrés et surpeuplés avec des retenues concernant le paiement des loyers ou de l'électricité, minimisation des maladies, sous déclaration des accidents professionnels, consolidation trop rapide de la médecine professionnelle, et enfin aucun suivi médical pour les étrangers détachés (qui cotisent dans les pays de l'entreprise prestataire), non bénéfice des allocations compensatrices de chômages en dépit de leurs cotisations, retraite à moitié taux sur une base de calcul qui la cantonne à quelques 100 euros mensuels » (Mésini, 2008).

De leur côté, Simona Tersigni et Nadine Souchard (2013) soulignent les conditions de travail souvent très difficiles auxquelles les travailleurs de l'industrie agroalimentaire sont soumis. De plus, certains salariés sont souvent mis à l'écart ou à l'épreuve par leurs collègues permanents. Cette situation peut amener une profonde détresse psychologique. Ils changent alors d'entreprises ou de métier. Les discriminations et le racisme sont ainsi fortement présents dans les abattoirs bretons où travaillent ces travailleurs délocalisés (Tersigni, Souchard, 2013). Les auteurs parlent d'assignation laborieuse et de servitude volontaire comme nouvelles formes d'exploitation et de corvéabilité (*Ibid.*, p 96).

Nicolas Jounin (2010) a recueilli, au cours de ses recherches, des témoignages d'employeurs du bâtiment qui avouent user de la « terreur » comme mode de management auprès de ces travailleurs

Frédéric Décosse (2008) travaille également sur ces travailleurs migrants ou délocalisés. Pour reprendre également la terminologie d'Emmanuel Terray à propos de ce qu'il nommait en 1999 de la « délocalisation sur place » (Terray, 1999), parmi lesquels œuvrent les travailleurs détachés. Il souligne l'ineffectivité du droit du travail pour ces derniers dans l'agriculture, notamment à propos des atteintes à la santé et des risques professionnels qui sont très rarement déclarés alors que le secteur enregistre les taux de fréquence les plus élevés actuellement. Il observe par ailleurs que les accidents graves sont inégalement répartis entre les travailleurs (les travailleurs extracommunautaires étant plus concernés que les autres sur ce point précis notamment). Béatrice Mesini (2008) fait le constat d'absence de suivi médical des travailleurs étrangers détachés en France dans l'agriculture.

4.3.3. Être travailleur détaché, c'est perdre du capital social et subir des conditions de vie souvent compliquées … voire indignes

Un rapport récent (Jorens, Minderhoud and De Conink, 2015) propose une analyse comparée des conditions socioéconomiques et juridiques de la mobilité des travailleurs en Europe. Après un cadrage juridique et statistique du phénomène, les auteurs mobilisent les conclusions de travaux et d'enquêtes sur le sujet. Ils analysent ensuite différents arrêts de la Cour de Justice Européenne principalement dans deux domaines, celui des avantages sociaux et de la fiscalité. Il apparaît très clairement que le détachement de travailleurs s'est inscrit dans un contexte de développement de la mobilité des travailleurs en Europe favorisé aussi bien par les directives européennes que par les règlements européens, particulièrement celui qui vise à coordonner les systèmes de sécurité sociale (règlement 1408/71). Sur ce point, nous pouvons noter que la forte volonté politique, au niveau européen, de favoriser la mobilité des travailleurs s'est inscrite dans un contexte de maturité contrastée des systèmes de protection sociale. C'est sans doute ce décalage qui a favorisé le développement du travail détaché.

Mais comme le rappelle Retière (2003), être travailleur détaché implique la perte d'un capital social important, un « capital d'autochtonie ». Selon Françoise Piotet (2014, p. 27), ce n'est pas seulement sa maison qu'il faut quitter mais c'est aussi tout un réseau familial, de sociabilité, d'entraide, d'interconnaissances. Pour Thoemmes (2014b, p. 8), le travail détaché sépare le salarié des ressources communautaires, du cercle familial, … L'image qui a fait florès au milieu des années 1970 « vivre et travailler au pays » a perdu de son sens. Cette vision se confronte de plus en plus aux discours prônant une flexibilité nécessaire. Le détachement de travailleurs en constitue une

des multiples modalités en regard de l'adaptation à des changements brusques induits par les mutations technologiques et la mondialisation.

La mobilité géographique des personnes est un sujet largement traité dans la littérature. Piotet (2014) en propose une analyse assez détaillée de ses caractéristiques. L'auteur montre notamment que ses dimensions sont très diverses. Elles peuvent relever de différentes réalités : mobilité résidentielle, mobilité géographique des fonctionnaires, mobilité internationale, mobilité domicile/travail, les mobilités de loisirs.

Parmi les infractions constatées par Mésini (2008) dans l'agriculture du sud de la France, figurent notamment « les logements vétustes fournis par l'employeur, insalubres, délabrés et surpeuplés avec des retenues concernant le paiement des loyers ou de l'électricité ».

D'autres auteurs comme Thörnqvist et Bernhardsson (2015), se sont intéressés à cette question du détachement du point de vue des conditions de travail et de vie. Les auteurs se sont appuyés sur une enquête approfondie auprès de 9 travailleurs polonais du secteur de la construction en Suède au début des années 2010. Ils ont cherché à analyser comment ces salariés percevaient comme leurs conditions de travail et pourquoi ils acceptaient ces situations ingrates de travail, le plus souvent mal vécues. En d'autres termes, cette étude visait à mieux comprendre pourquoi ces travailleurs venaient en Suède travailler dans ces conditions et y restaient. Le principal résultat de cette étude est d'avoir montré que ces personnes acceptaient leur situation non pas parce qu'elles ne connaissaient pas leur droit mais tout simplement parce qu'elles avaient un projet à concrétiser au retour au pays, comme construire une maison, créer une entreprise, être en mesure de fonder une famille, épargner pour leur retraite. Cette volonté de concrétiser un projet personnel, de vie, les a conduits à accepter les situations les plus difficiles.

Mais le détachement de travailleurs n'est pas une question propre à l'Europe. C'est ce que montrent Gravel et Premji (2014) à propos des migrants. Ces auteurs indiquent que ces derniers ont constitué à travers le monde une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi, de conditions de santé et de sécurité au travail (Etats-Unis, Canada). On les trouve dans les grands chantiers ferroviaires, les mines, la construction des grands canaux, etc. En Amérique du Nord, ces salariés d'origine chinoise ou japonaise, connaissaient, il n'y a pas si longtemps, des conditions de travail semblables à celles des anciens esclaves noirs, même s'ils sont des hommes et des femmes libres. Leur situation n'aurait que sensiblement évolué.

4.4. La représentation des travailleurs détachés, les actions collectives et les modalités de contrôle des détachements

Les formes de représentation des travailleurs détachés sont faibles, même si des organisations syndicales ont lancé des campagnes d'information et parfois d'action en leur direction. En dépit des protections légales (renforcées par de nouvelles obligations pesant sur les donneurs d'ordres), la chaine de sous-traitance est parfois si longue et si complexe qu'une partie des droits ne sont pas appliqués. On constate cela dans chaque « grand chantier ». On se situe souvent à la frange du travail illégal.

Potot (2010) souligne la difficulté des travailleurs détachés pour revendiquer ou se défendre. Elle mentionne des exemples de travailleurs détachés qui se sont syndiqués lors d'une grande grève en 2005 dans le milieu agricole, et qui n'ont pas été réembauchés ensuite par d'autres employeurs, étant comme « fichés » par ces derniers.

Tersigni et Souchard (2013) observent que les travailleurs migrants et détachés dans les abattoirs bretons peinent à être défendus par les représentants syndicaux. Lorsqu'ils sont eux-mêmes syndiqués et tentent d'agir pour le collectif, ils sont très souvent victimes de racisme et exclus du collectif.

Quelques expériences ont tout de même vu le jour. Ainsi, le Codetras (Collectif de défense des travailleurs agricoles saisonniers) a défendu à maintes reprises des travailleurs saisonniers détachés devant les Prudhommes (Décosse, 2008, Gouyer, 2008). Mais ces initiatives sont plutôt rares. Au niveau national, les moyens d'actions paraissent également dérisoires face à l'ampleur du phénomène du travail détaché en dépit d'un cadre réglementaire en évolution. Souffi (2014b) prête particulièrement attention aux moyens d'actions pour limiter les effets pervers du travail illégal. Elle observe que l'office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI créé en 2005) employant en partenariat 38 agents et inspecteurs du travail, a été à l'origine de 64 enquêtes judiciaires en 2013. Ces dernières ont permis de révéler 90,5 millions d'euros de fraudes sociales et fiscales (*ibid*., p. 26). L'auteur pointe une tendance à la complexification des opérations frauduleuses qui mélangent de plus en plus, travail illégal, blanchiment d'argent et abus de biens sociaux Ces pratiques démontrent que les employeurs ont non seulement « une volonté d'enrichissement personnel » mais aussi un souhait de tirer un avantage concurrentiel. L'auteur note que l'exploitation de la précarité reste un sujet complexe. « *La difficulté est de prouver que la loi a été contournée. Un travail de fourmi* » note le capitaine de la cellule internationale, enquêté par l'auteur. Il a fallu plusieurs mois d'investigation pour condamner l'entreprise Ryanair en juin 2013 pour travail dissimulé. Cette entreprise qui avait ouvert une base d'exploitation près de

Marseille en 2007 sans déclaration, avait soumis ses 130 salariés au droit du travail irlandais alors qu'ils vivaient tous en France.

5. LA GRANDE REGION SARRE – LORRAINE – LUXEMBOURG : LES DETACHEMENTS DE TRAVAILLEURS INTERIMAIRES DU LUXEMBOURG VERS LA LORRAINE

Rappelons que la Grande Région Sarre-Lor-Lux est composée de 4 entités régionales : la Lorraine (France), la Wallonie (Belgique), la Sarre et la Rhénanie-Palatinat (Allemagne) et d'un petit pays, le Luxembourg). Les détachements de travailleurs auprès d'entreprises situées hors du Luxembourg dans les régions frontalières, par des agences d'intérim localisées au Luxembourg sont des pratiques ni marginales, ni nouvelles. Leur multiplication s'inscrit dans un contexte très spécifique. D'une part, le travail frontalier est quasiment de tradition dans cette grande région. D'autre part, l'intérim transfrontalier est évidemment largement motivé par les fortes disparités qui séparent les législations sociales et fiscales de part et d'autres des frontières. Ces disparités donnent à certains territoires, ici le Luxembourg, un avantage relatif. Dans ce pays, les charges du travail qui pèsent sur les entreprises sont plus réduites et les salaires néanmoins plus élevés (y compris les salaires minima).

Pour comprendre les dimensions socioéconomiques de ces pratiques de détachements, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs auprès de 2 responsables d'agences de travail temporaire localisées au Luxembourg (dont l'une est spécialisée dans le détachement de travailleurs vers la France et la Belgique) et de 7 travailleurs intérimaires. A ces investigations très exploratoires, nous avons adjoint quelques entretiens auprès d'inspecteurs du travail et de syndicalistes, en Lorraine. Ceux-ci seront utilisés principalement dans la partie 6 de ce rapport.

Deux entretiens de responsables d'agences de travail temporaire luxembourgeoises

Nous avons rencontré les responsables de deux agences d'intérim (les agences ITTER et PROTT). Les entretiens ont duré un peu plus d'une heure. Il va de soi que pour des raisons de confidentialité, compte tenu de l'étroitesse du marché de l'intérim et de la petite taille du Luxembourg, les noms de ces agences ont été modifiés.

ITTER est une agence d'un petit groupe français de travail temporaire dont le siège est situé en Lorraine (France). Elle a été créée en 2008 au Luxembourg, dans une ville frontalière avec la France (qui accueille une trentaine d'agences d'intérim). Il s'agit de la seule agence du groupe implantée au Luxembourg. Elle s'est spécialisée dans les métiers du BTP : soudeurs, tuyauteurs, monteurs mécaniciens, chauffagistes et électriciens. Toute son activité est orientée vers le détachement d'intérimaires en France et en Belgique.

Le groupe à laquelle appartient cette agence a développé une stratégie de maillage étroit du territoire du Grand-Est de la France. Il compte aujourd'hui 62 agences (dont 10 en Lorraine et 1 au Luxembourg). Il réalise un chiffre d'affaires consolidé de 178 millions d'euros (chiffre de 2012). Il emploie 150 salariés permanents dont 40% en Lorraine et fait travailler quotidiennement 4500 intérimaires en France et au Luxembourg. Les intérimaires envoyés en mission sont relativement jeunes : 48,1% ont moins de 30 ans.

L'agence ITTER est organisée autour de 4 personnes : un responsable d'agence, une assistante d'agence, une responsable de recrutement et un commercial. La main-d'œuvre intérimaire que gère cette agence est à forte dominante masculine : 80% des intérimaires sont des hommes, la majorité est domiciliée en France. Environ 600 intérimaires sont quotidiennement en mission dont la très grande majorité en dehors du Luxembourg.

Les détachements d'intérimaires hors des frontières du Luxembourg concernent les domaines professionnels suivants : la soudure (environ 250 intérimaires), la tuyauterie (environ 130 intérimaires), la mécanique (environ 100 intérimaires), l'électricité (environ 57 intérimaires), la manutention – manœuvre (environ 160 intérimaires) et le nettoyage (66 intérimaires). Cette agence travaille avec environ 140 entreprises utilisatrices dont 70% dans le BTP situées à proximité, de l'autre côté des frontières. Le reste des entreprises utilisatrices est constitué par des entreprises de nettoyage, jardinage, distribution …

PROTT est l'une des cinq agences implantées au Luxembourg par un groupe leader de Travail Temporaire (présent dans 82 pays à travers le Monde). La première agence s'est installée dans ce pays dans les années 1960. 4 de ces agences sont spécialisées dans un secteur d'activité économique spécifique. Pour PROTT, il s'agit de l'industrie et du bâtiment. La 5ème agence est la seule à vocation plutôt généraliste.

Au Luxembourg, ces cinq agences font travailler environ 900 intérimaires quotidiennement. Elles proposent des prestations diversifiées telles que la présélection – délégation des candidats, la gestion des contrats, le pré-recrutement et le conseil. Le responsable de PROTT souligne combien son entreprise est la première à Luxembourg à avoir obtenu une certification ISO 9002 (en 1996) devenue ISO 9001 (en 2008) : « *un gage de qualité des prestations de détachement mais aussi de conseils auprès de nos clients, et aussi auprès de nos intérimaires* ».

PROTT est une agence structurée autour de cinq personnes. A la différence d'ITTER, le détachement de travailleurs dans les pays limitrophes n'est pas l'axe principal de son activité. Elle est insérée dans un réseau très large d'agences du même groupe à l'échelle non seulement transfrontalière mais également européenne voire mondiale. Cette mise en

réseau spatial permet des échanges rapides d'informations sur le profil des intérimaires ou encore des entreprises clientes. Mais chaque agence du même groupe se voit définir un espace d'action spécifique en termes de délégations d'intérimaires. Aussi, une agence d'intérim ne peut pas intervenir sur un territoire dans lequel intervient une autre agence du même groupe. Les actions de délégations d'intérimaires, dont de détachements, peuvent également s'inscrire dans des contrats avec les entreprises utilisatrices négociés directement à l'échelle du groupe lui-même, les modalités de ces délégations pouvant être précisées à l'échelle locale.

7 interviews d'intérimaires, régulièrement détachés en Lorraine auprès d'entreprises du bâtiment ou de l'industrie

Chacun de ces entretiens a duré environ 45 mn.

1. **Enriko** est conducteur d'engin. Il a un permis poids lourd (12 tonnes). Divorcé avec un enfant, il a 35 ans. Il vit en Lorraine depuis une vingtaine d'années dans le département de la Moselle dans une ville frontalière du Luxembourg. Du fait de ses qualifications, il se voit régulièrement proposer des missions de longue durée de l'autre côté des frontières, principalement en Lorraine. Très polyvalent, Enriko détient des compétences dans différents domaines : électricité, carrelage et conducteur d'engins. Ceci lui assure une relative continuité des missions même si elles ne correspondent pas toujours à son niveau de qualification. C'est suite à un licenciement récent (en 2013) qu'Enriko s'est orienté vers l'intérim au Luxembourg. Pour lui les avantages du détachement sont nombreux : les salaires sont plus élevés grâce aux paniers repas et indemnités de déplacement. Lorsque les missions sont éloignées de son domicile, il habite dans des hébergements collectifs. Il se considère être bien traité sans discrimination par rapport aux autres salariés ou par rapport aux intérimaires nationaux. Enfin il considère ses conditions de travail comme étant tout à fait normales.

2. Michel est spécialisé dans le domaine de la mécanique. Il a un CAP, un BEP et un Bac pro. Divorcé, également avec 2 enfants, il a 47 ans. Il vit aussi en Lorraine dans le département de la Moselle. Il est aussi régulièrement détaché sur des missions de longue, souvent en Lorraine. Avec sa femme, il tenait un commerce de fleurs. Des accidents de la vie (difficultés personnelles, divorce …) l'ont amené à l'intérim en 2000. Le mode de fonctionnement de l'intérim correspond selon lui à ses aspirations même si les missions ne correspondent pas toujours à son niveau de qualification. Pour lui les avantages de l'intérim et du détachement s'expliquent par des raisons tout autres comme le système de mensualisation des impôts

(prélèvement à la source) et les montants des allocations familiales. Comme Enriko, Michel se considère être bien traité sans aucune discrimination par rapport aux autres salariés ou par rapport aux intérimaires nationaux dans l'entreprise utilisatrice.

3. **Manuel** est âgé de 23 ans. Il est célibataire et vit dans une petite commune de Meurthe-et-Moselle frontalière du Luxembourg. Il est chauffeur – livreur en temps normal et vient à l'intérim de manière irrégulière ou occasionnelle. Il a un niveau bac dans le domaine administratif (bac pro), une qualification qu'il n'arrive cependant pas à monnayer dans l'intérim. Aussi accepte-t-il des missions en tant que manutentionnaire ou de chauffeur - livreur. Les missions qu'on lui propose sont de durée moyenne (environ 3 mois) mais relativement continues. Il a déjà réalisé des missions même en dehors de la Lorraine. Il a été détaché sur des chantiers en Normandie (Cherbourg) nous expliquait-il. Hors mis le fait que l'intérim lui permet de travailler, Manuel vit ce statut de salarié plus comme une contrainte que comme un choix délibéré. En tant que manutentionnaire, les missions proposées sont peu valorisantes et les salaires plutôt faible même s'il considère être bien traités avec des conditions de travail correctes.

4. Comme Michel, **Christian** est qualifié dans le domaine de la mécanique. Marié, un enfant, il a 35 ans. Il a un bac STI (Sciences et Technologies industrielles) et a travaillé ensuite pendant 5 ans dans la marine marchande. Il habite en Meurthe-et-Moselle dans une petite commune frontalière du Luxembourg. Il est régulièrement détaché en Lorraine. Mais les missions, même si elles correspondent le plus souvent à son niveau de qualification, sont de durées très irrégulières, pouvant aller de quelques semaines à plusieurs mois. C'est suite à un conflit social dans son ancienne entreprise que Christian est venu à l'intérim. C'est un choix délibéré de sa part souligne-t-il. C'est une formule de travail qui correspond comme pour Michel à ses aspirations de liberté, à l'égard du travail et, surtout, des marges de liberté qu'elle autorise par rapport à la subordination à un seul patron. Pour Christian, les avantages de l'intérim au Luxembourg et du détachement portent sur les salaires plus élevés qu'en France et la mensualisation des impôts. Comme pour les travailleurs intérimaires précédents, Christian déclare ne pas avoir de soucis particuliers tant en termes de traitements individuels que de conditions de travail.

5. **Nordine** habite en Meurthe-et-Moselle tout proche du Luxembourg. Agé de 27 ans, pacsé, sans enfant, il est cariste de profession (niveau CASES 3). Il est venu à l'intérim très récemment (en 2014). Il a eu une trajectoire professionnelle très accidentée. Il était d'abord hôte de caisse, puis vendeur dans différents magasins de sport et enfin cariste dans des grandes entreprises régionales. C'est le statut attractif de travailleur frontalier, du point de

vue des rémunérations et des impôts, qui ont poussé Nordine à s'inscrire dans une agence d'intérim au Luxembourg. Les missions proposées sont régulières, mais pour des durées variables, généralement des missions de quelques semaines avec renouvellements successifs. S'il considère qu'il est globalement bien traité en tant qu'intérimaire par ses chefs, Nordine estime qu'il y a des points à améliorer encore sur le plan de la sécurité.

6. Agé de 42 ans, marié, 1 enfant, **Norbert** est également régulièrement détaché en Lorraine mais sur des missions relativement longues (en moyenne 5 à 6 mois avec renouvellement). Comme Enriko, il a plusieurs compétences : soudeur, chalumiste, monteur. Cette multi-compétence lui permet d'élargir les possibilités de missions, aussi bien au Luxembourg que de l'autre côté des frontières. Mais ces missions ne correspondent pas toujours à son niveau de qualification (Norbert a obtenu une licence en soudure). Il est venu à l'intérim en 2000 et ce statut d'emploi correspond selon lui à ses attentes. Pour Norbert, l'intérim au Luxembourg est une formule de travail avantageuse, du point de vue des salaires, des impôts avec le système de mensualisation et également pour les retraites. Norbert considère que les conditions de travail sont plutôt bonnes et qu'il est plutôt bien traité par ses supérieurs hiérarchiques mais il reconnaît cependant qu'il peut être mal considéré par les autres salariés de l'entreprise utilisatrice en raison de son statut de travailleur détaché.

7. **Pierre** a 50 ans. Marié, un enfant, il habite en Moselle non loin du Luxembourg. Il détient également plusieurs qualifications (monteur, chalumiste …) dont en soudure où il a obtenu, comme Norbert, une licence. Les missions qu'on lui propose sont plutôt longues (8 mois en moyenne). Il est souvent détaché aussi bien en Lorraine qu'en Wallonie (Belgique). Il a commencé à travailler en intérim en 2006 et s'est spécialisé dans la soudure. Il est régulièrement appelé par les mêmes entreprises dont certaines ont même cherché à le recruter. L'intérim a été pourtant un choix forcé pour lui. C'est suite à son licenciement qu'il a décidé de s'inscrire dans une agence d'intérim à Luxembourg sur les conseils de ses amis. Comme pour Enriko, pour Pierre, les avantages de l'intérim résident non seulement dans des salaires comparativement plus élevés qu'en France mais aussi grâce aux différents suppléments comme les indemnités de déplacement ou encore les paniers repas. Pierre déclare également être bien traité par ces chefs et trouve les conditions de travail tout à fait correctes.

Nous aborderons ici successivement : une vue générale du travail frontalier au Luxembourg, quel qu'en soit le régime juridique ; une mise en évidence de l'importance de l'intérim au sein du travail frontalier en Sarre-Lor-LUx ; comment les stratégies classiques qu'utilisent les agences d'emploi

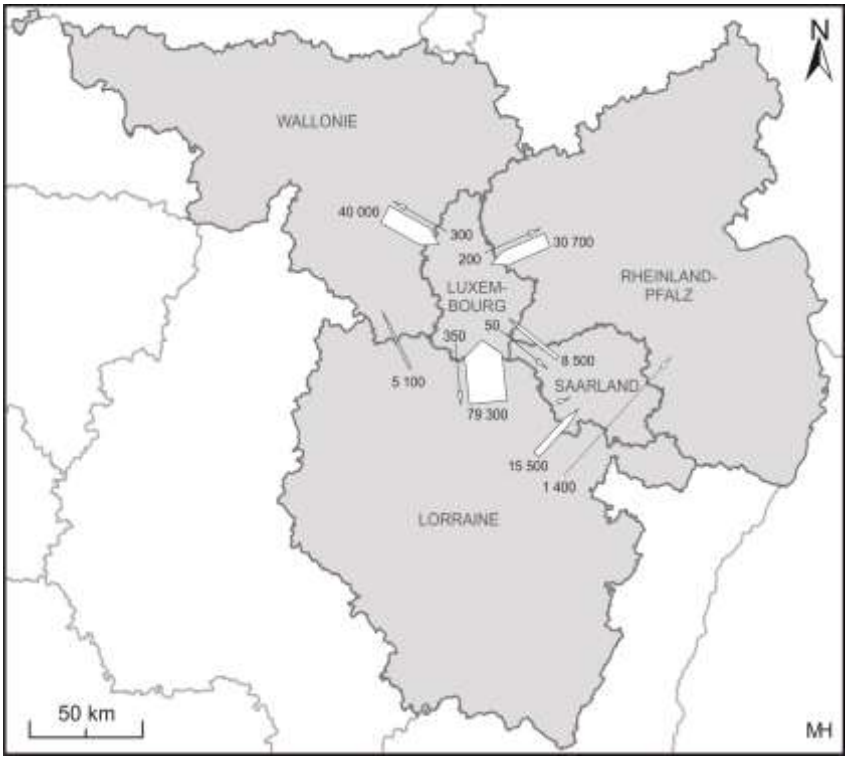
temporaire prennent une configuration spécifique pour mieux exploiter les possibilités qu'offrent l'intérim transfrontalier ; enfin une description du profils des personnels concernés (qui ? pourquoi ? comment ?).

5.1. L'importance du travail frontalier en Sarre-Lor-Lux

Le grand espace Sarre-Lor-Lux compte une population d'environ 11,5 millions d'habitants (*cf*. tableau 10 en annexe). Il se caractérise par l'importance des flux générés par le travail frontalier : environ 213 400 personnes vivent et travaillent dans deux pays différents, ce qui constitue le quart des flux de frontaliers de l'ensemble de l'UE-27 (OIE, 2012). Ces mobilités pendulaires de travailleurs entre ces différents espaces ont des origines historiques anciennes. Elles sont fortement ancrées dans les économies locales.

La carte ci-dessous indique l'ensemble des flux de travailleurs frontaliers selon les territoires de résidence et d'emploi des travailleurs. On y voit l'importance du Luxembourg comme pays d'emploi pour les travailleurs frontaliers originaires des 3 autres États (France, Allemagne et Belgique). Le marché du travail du Luxembourg se caractérise en effet par une double ouverture à la fois sur l'international et le transfrontalier. Un peu moins de 3 emplois salariés sur 4 (*cf*. graphiques 12 et 13 en annexe) de ce petit pays sont occupés par des étrangers, non frontaliers pour 27,5% des emplois, frontaliers pour 43,6% des emplois.

Carte : Au sein de la Grande Région Sarre-Lor-Lux, la Lorraine : principal fournisseur de main-d'œuvre en 2014



Source : Instituts statistiques de la Grande Région (cartographie Malte Helfer, Université du Luxembourg)

La Lorraine est le principal fournisseur de travailleurs frontaliers pour toute la Grande Région. Depuis les années 1970, la croissance des effectifs de travailleurs frontaliers Lorrains a été très soutenue, en particulier vers le Luxembourg (*cf*. graphique 11 en annexe). Ses difficultés économiques, avec des phases successives de restructurations industrielles (textiles, mines et sidérurgie) et son positionnement géographique (elle partage ses frontières avec trois pays, l'Allemagne, le Luxembourg et la Belgique) encouragent évidemment le travail frontalier sous toutes ses formes. Aujourd'hui, plus de 100 000 Lorrains ont leur emploi de l'autre côté des frontières, dont les trois-quarts au Luxembourg (et près de 20% en Allemagne). Cela signifie que près d'un Lorrain sur dix exerce son activité de l'autre côté des frontières. Dans le nord du département de Meurthe-et-Moselle, la zone d'emploi de Longwy par exemple est un territoire frappé par la crise de la sidérurgie au début des années 1980. Ici, c'est un actif occupé sur 2 qui a son emploi de l'autre côté de la frontière (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2012).

Le développement du travail frontalier s'est par ailleurs accompagné d'une diversification de ses formes dont en particulier la montée en puissance du travail intérimaire transfrontalier, c'est-à-dire le détachement d'intérimaires de l'autre côté des frontières.

Plusieurs facteurs ont favorisé ces flux de main-d'œuvre, qui ne sont pas uniquement économiques ou sociaux, mais aussi également politiques. En effet, au niveau européen, les principes de libre circulation des travailleurs, d'élimination des entraves à cette liberté de circulation des personnes, des travailleurs, des capitaux, des marchandises et l'interdiction de toute forme de discriminations entre travailleurs européens, (affirmés d'ailleurs dès le Traité de Rome en 1957 et consacrées dans les règlements européens qui définissent la coordination des systèmes de sécurité sociale (CEE 1408/71 et 883/2004 en vigueur depuis le 1er mai 2010)) ont constitué un important ressort de cette croissance du nombre de travailleurs frontaliers et des détachements de travailleurs. Cela a été rappelé par les deux responsables d'agences d'intérim que nous avons enquêtés.

5.2. Le travail frontalier sur mission d'intérim : l'attraction des différentiels de coûts et de revenus

Notons que dans cette Grande région Sarre-Lor-Lux, le détachement d'intérimaires avec franchissement des frontières est une pratique ancienne. Déjà dans les années 1970, entre la Lorraine et la Sarre en Allemagne, des agences d'intérim, le plus souvent localisées en Lorraine, s'étaient spécialisées dans ce domaine. Ces travailleurs intérimaires, plutôt qualifiés, nommés à l'époque *travailleurs de location,* représentaient pas loin de 10% des flux de travailleurs frontaliers entre ces deux régions (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2012b). Aujourd'hui, ce sont plutôt les agences d'intérim localisées au Luxembourg qu'utilisent les entreprises de la Grande Région Sarre-Lor-Lux.

Au Luxembourg, le nombre d'agences d'intérim a fortement progressé. Selon la Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT, 2013), y sont présentes 41 sociétés privées dont des filiales de grands groupes mondiaux de travail temporaire connus, tels Ranstadt, Manpower ou Adecco. Une présence tout à fait remarquable pour un si petit pays !

5.2.1. Les missions d'intérim au Luxembourg même, assurées par des frontaliers

Le travail intérimaire frontalier est d'abord une importante contribution à l'alimentation du marché du travail luxembourgeois. Au second trimestre 2015, près de 5% des frontaliers occupés au Luxembourg sont des travailleurs intérimaires contre 4% en 1995 (*cf. tableau 11 en annexe*).

La majeure partie des intérimaires au Luxembourg est constituée de frontaliers venant pour la plupart de France (*cf. graphique 14 en annexe*). Beaucoup d'entre eux résident dans des régions en reconversion, et l'intérim au Luxembourg y est perçu comme un moyen de se soustraire au

chômage qui sévit dans leur pays de résidence mais aussi de chercher des opportunités d'emploi plus attractives en termes de rémunération.

Lorsqu'ils détiennent une qualification spécifique, ils peuvent bénéficier de missions relativement longues, y compris de l'autre côté des frontières. Ils deviennent alors des travailleurs intérimaires détachés. Ce ne sont plus de banales missions d'intérim. Même si l'intérimaire est inscrit dans une agence d'intérim localisée au Luxembourg, les missions peuvent se dérouler au-delà des frontières luxembourgeoises, y compris dans leur propre pays de résidence. Les Lorrains, de nationalité française et résidents en France, lorsqu'ils sont intérimaires, donc salariés d'une société d'intérim luxembourgeoise selon le droit du travail luxembourgeois, peuvent être envoyés en mission dans une entreprise utilisatrice localisée près de leur domicile, en France.

Les travailleurs intérimaires inscrits au Luxembourg sont dans l'ensemble relativement jeunes par rapport à l'ensemble des salariés luxembourgeois. Environ 1 sur 2 (49%) est âgé de moins de 35 ans en 2013 contre seulement 36% pour l'ensemble des salariés. 17% de ces travailleurs ont moins de 25 ans (contre 7% dans l'ensemble des salariés). La jeunesse de ces travailleurs est aussi une marque de volatilité de cette population pour qui l'intérim est un moment de leur trajectoire professionnelle (Belkacem, Kornig, Michon et Nosbonne, 2014-a). C'est par exemple l'occasion pour ces jeunes de tester le marché du travail avec l'objectif final de trouver un emploi plus stable ou d'acquérir un salaire plus intéressant (Belkacem, Kornig, Michon et Nosbonne, 2014-b). Beaucoup utilisent ce canal pour entrer dans le marché de l'emploi luxembourgeois, s'y faire une expérience et accéder peut-être à un emploi stable dans ce pays. Il peut aussi s'agir d' « *intérimaires professionnels* » ou ce statut est un véritable choix assumé par ces travailleurs (Faure-Guichard, 2000 ; Kornig, 2003).

Bien entendu, qu'il s'agisse de missions au Luxembourg même, qu'il s'agisse de travailleurs frontaliers détachés hors des frontières, juste de l'autre côté ou pour des missions beaucoup plus lointaines, l'intérim offre aux entreprises utilisatrices toujours les mêmes services (Michon, 1986 ; Michon, 1987). L'intérim est un instrument précieux de flexibilité du travail. C'est aussi un canal de pré-recrutement, une manière de déléguer la recherche de main-d'œuvre à une officine spécialisée, en particulier dans un contexte de pénurie relative de main-d'œuvre comme c'est le cas au Luxembourg même. C'est enfin une façon de tester cette main-d'œuvre sans engagement contraignant, avant une éventuelle embauche plus ferme.

5.2.2. Les missions d'intérim transfrontalier hors des frontières du Luxembourg

L'intérim transfrontalier venant du Luxembourg propose cependant une figure originale. Lorsqu'il franchit les frontières, l'intérim prend une tout autre dimension, il change de visage. Les

différences économiques, sociales et règlementaires qui séparent le territoire luxembourgeois de ses voisins offrent aux entreprises utilisatrices situées sur ces territoires voisins un moyen de gestion opportuniste et facile des coûts du travail.

Puisque ce sont aujourd'hui les agences luxembourgeoises qui alimentent les utilisateurs d'au-delà des frontières, en particulier en Lorraine, l'intérim transfrontalier obéit alors aux règles européennes sur les détachements de travailleurs entre États-membres de l'Union Européenne, donc simultanément aux règles luxembourgeoises de l'intérim et aux protections sociales qu'offre ce pays, ainsi qu'aux règles françaises de l'intérim concernant en particulier les conditions de travail et l'égalité de traitement. C'est un jeu complexe sur les règles européennes, luxembourgeoises et françaises qui s'opère ici, sans que l'on soit bien sur que ce soit toujours au bénéfice des salariés intérimaires.

En France, ces détachements doivent être déclarés auprès des services de l'Inspection du Travail. Ces services ont reçu en 2014 pour les 4 départements de la Lorraine, 7371 demandes de PSI (prestation de service international). Ces demandes émanent en très grande majorité d'entreprises localisées dans les pays frontaliers et tout particulièrement au Luxembourg (4 761 demandes, soit les deux tiers du total émanent des seules entreprises localisées au Luxembourg*) (cf. tableau 13 et graphique 16*). Ces dernières sont souvent à quelques kilomètres seulement du lieu du détachement. Parmi elles figurent un grand nombre de demandes émanant des entreprises de travail temporaire luxembourgeoises (2 668 déclarations soit 36,2%) (DIRECCTE, 2015).

En Lorraine, les domaines de détachement sont polarisés sur 3 secteurs (*cf. graphique 15 en annexe*) : l'intérim (46% des déclarations en 2014) ; l'industrie (16%) ; et le BTP (15%). L'intérim est donc le premier secteur concerné par les détachements au sens de la Directive européenne de 1996. Tous secteurs confondus, ce sont au total 16 391 travailleurs (*cf. tableau 12 en annexe*) qui ont été détachés en Lorraine en 2014. Parmi eux, 6 242 ont la nationalité française (38%).

D'après EUROSTAT, la France détient le quatrième coût horaire de la main-d'œuvre[1] le plus élevé d'Europe (avec 34,2 Euros). Ses voisins luxembourgeois et allemands ont des coûts inférieurs (respectivement 33,7 et 30,1 Euros). En France, c'est notamment le poids des charges sociales qui expliquerait ce coût élevé. D'après KPMG, la France est au premier rang mondial des prélèvements obligatoires avec un taux de 63% du revenu dont 41% sont des cotisations sociales (Savary, 2013). C'est ce que confirme une étude récente du STATEC, office statistique national luxembourgeois (*cf. graphique 17*).

[1] *Il s'agit du coût incluant les charges patronales et les cotisations sociales.*

Plusieurs études insistent sur ces écarts comme source de développement du travail frontalier et de ses formes. Il s'agit notamment de l'analyse élaborée par un cabinet d'expert : Price Waterhouse Coopers. Cette dernière compare les différences de rémunération nette perçues par le salarié et de coût du travail pour l'entreprise (Price Waterhouse Coopers, 2011). Il s'agit d'une simulation pour un salarié percevant une rémunération brute de 3 000 euros hors prestations familiales. Les salaires nets, perçus par les salariés seraient supérieurs au Luxembourg, et pourtant les coûts du travail pour l'entreprise y seraient inférieurs (*cf. tableau 14 en annexe*).

Eurostat confirme cet avantage comparatif du Luxembourg, en particulier pour les secteurs économiques qui font le plus appel à l'intérim (industrie, commerce et construction). Les activités financières (dont on connaît l'importance au Luxembourg) et le secteur de la santé font néanmoins exception (*cf. tableau 15 en annexe*). De surcroît, la progression annuelle moyenne du coût horaire moyen sur la période 2000-2008, est comparativement plus forte en France (ainsi qu'en Belgique, +3,5% pour ces deux pays) qu'au Luxembourg (+2,9%) (c*f. STATEC, 2011*).

EUROSTAT souligne également l'importance de la différence de revenus dans l'explication du travail frontalier au Luxembourg (MKW GMBH, 2009). Appliqué uniquement au secteur industriel, la différence entre la France et le Luxembourg est de 1.5. Les différences entre le Luxembourg et la France sont également importantes pour les montants du salaire minimum et aussi pour d'autres prestations sociales exportables comme les allocations familiales (*cf. tableau 16 en annexe*). Il suffit de travailler au Luxembourg pour bénéficier de ces niveaux de prestations sociales.

Ces différences de coût du travail, de revenus et de prestations et incitent clairement les entreprises utilisatrices lorraines à recourir à des ETT au Luxembourg, et les travailleurs lorrains à s'inscrire dans des entreprises d'intérim luxembourgeoises. Cela étant, ces écarts ne peuvent pas à eux seuls expliquer tout le développement de ces pratiques. C'est ce que souligne également le responsable de l'agence **ITERR** : « *Nous avons d'importants besoins dans certains secteurs comme le bâtiment. On manque de mécaniciens, de serruriers, de maçons, … au Luxembourg. S'il faut on va les chercher même en Lorraine où ils sont en général bien formés et qualifiés mais ne trouvent pas de boulot chez eux* ».

Nos différents entretiens montrent bien combien cette activité correspond aujourd'hui à un véritable axe stratégique de développement. C'est clairement le cas d'ITTER, agence d'une entreprise de travail temporaire française créée à E. (ville luxembourgeoise frontalière avec la France). ITTER est spécialement dédiée à cette activité du détachement de travailleurs dans le secteur de la construction et de l'industrie. Pour l'autre agence enquêtée, **PROTT**, agence d'une société luxembourgeoise, le détachement d'intérimaires en Lorraine est un axe de développement

plutôt complémentaire. Pour les responsables des agences que nous avons rencontrés, ces pratiques de détachement sont parfaitement légales, conformes aux réglementations nationales et européenne. Le responsable **d'ITTER** explique que c'est même « *un système gagnant-gagnant pour les travailleurs qui touchent des salaires plus élevés, et pour les entreprises lorraines qui ont moins de charges…* ».

Mais c'est oublier comme nous le rappelait un responsable syndical que « *les boîtes d'intérim luxembourgeoises qui envoient des intérimaires en Lorraine ne contribuent pas aux dépenses collectives … Elles ne versent pas de cotisations employeurs ; elles ne participent pas non plus aux financements des collectivités (CVAE), et aux autres charges fiscales ; elles ne peuvent pas assurer non plus un suivi efficace sur la santé, la sécurité des travailleurs détachés* (…) *et pour finir elles prennent le gagne-pain aux agences d'intérim lorraines* ». Pour les syndicalistes que nous avons rencontrés : « *Le Luxembourg fait office de caisse d'enregistrement des intérimaires détachés en France. La massification de ce phénomène finira par poser des problèmes à ce pays au niveau de son système de protection sociale comme l'assurance maladie, le paiement des retraites, le chômage …* ». C'est pour cette dernière raison d'ailleurs que le règlement européen 883/2004 en vigueur depuis le 1er mai 2010 est venu réguler plus sévèrement ces pratiques. Il stipule en effet que tout salarié d'une entreprise de travail temporaire localisée par exemple au Luxembourg, et détaché à raison de plus de 25% dans un autre pays, est désaffilié (même rétroactivement) de la sécurité sociale, ici luxembourgeoise et affilié à la sécurité sociale du pays en question. Il précise également que le salarié détaché doit être affilié plus d'un mois à la sécurité sociale de l'État d'envoi avant qu'il puisse être détaché à l'étranger (tout en restant affilié à la sécurité sociale de l'État d'envoi si la limite des 25% est respectée). Effets à la fois combinés de ces nouvelles dispositions et aussi de la crise actuelle en Lorraine qui frappe l'industrie et le bâtiment, la proportion de travailleurs détachés du Luxembourg vers les territoires limitrophes s'est fortement réduite (STATEC, 2012) mais a semblé repartir à la hausse après 2014 (STATEC, 2014).

Tant que les différentiels de coûts patronaux de la main-d'œuvre – et de rémunération de la main-d'œuvre - entre les espaces régionaux de la Grande Région seront importants, ces pratiques seront naturellement encouragées.

5.3. Les axes forts des pratiques de détachements transfrontaliers sur intérim

Au Grand-Duché, la structuration du secteur de l'intérim s'est opérée suivant une logique bicéphale, entre d'un côté les agences généralistes, essentiellement des entreprises indépendantes, de petite taille, et de l'autre, des entreprises de plus en plus spécialisées dans des secteurs d'activité (industrie, construction, finance) ou bien dans des corps de métiers (cadres)

(Belkacem, Bennoui et Rouyer, 2007). Selon les propos recueillis c'est un marché de plus en plus tendu et concurrentiel, notamment par les coûts. Les responsables d'agence enquêtés s'accordent pour dire que le marché de l'intérim a fortement évolué ces dernières années. Beaucoup de ces agences au Luxembourg pratiquent les détachements soit de façon exclusive (comme **ITTER**) ou bien complémentaire (comme **PROTT**). Pour le responsable de l'agence **ITTER**, « *les clients sont plus exigeants en termes de prestations, de délai de livraison, de facturation … nous devons être non seulement souples mais aussi réactifs. Pour cela nous devons anticiper et soigner en permanence nos relations avec nos clients* ». Pour le second responsable (agence **PROTT**) le métier des agences d'intérim est « *d'apporter le plus efficacement possible une solution à un problème de gestion de personnel pour nos clients. Ce n'est que comme ça que nous arrivons à les fidéliser. Vu le nombre d'agences, ils ont le choix s'ils ne sont pas satisfaits… Les maître-mots de la profession sont professionnalisme et fiabilité (…)* ».

Pour le compte des entreprises utilisatrices, les agences d'intérim assurent les services habituels des entreprises d'intérim : (*i*) une fonction de drainage de la main-d'œuvre disponible ; (*ii*) une fonction de sélection des candidats ; et enfin (*iii*) une fonction de délégation ou de détachement des travailleurs sélectionnés. Mais elles leurs donnent une composante territoriale forte, qui montre des aspects très originaux.

5.3.1. L'ancrage sur le territoire

Pour développer leurs activités de détachement hors frontières, les agences d'intérim ont commencé par rechercher un fort ancrage territorial au cœur de l'espace transfrontalier pour développer des fonctions spécifiques de gestion territoriale de la main-d'œuvre frontalière. En ce sens, ces intermédiaires de l'emploi font office de nouveaux vecteurs de gestion de la main-d'œuvre frontalière (Belkacem et Kratz, 2012).

Depuis les années 1990, dans un contexte de développement important du travail frontalier, les agences d'intérim ont multiplié leurs localisations d'agences tout le long des frontières du Luxembourg, au Nord-Est (avec l'Allemagne) et au Sud (avec la France), face aux anciens bastions industriels aujourd'hui frappés par un chômage élevé et donc par la présence d'une réserve abondante de main-d'œuvre. Directement frontalière de la France, la ville luxembourgeoise d'Esch/Alzette, compte à elle seule 32 agences d'intérim pour une population de 33.000 habitants. De l'autre côté de la frontière en France, la zone d'emploi de Longwy ne compte que 2 agences d'intérim (Adecco et Manpower) pour environ 111 000 habitants (INSEE, base de données). C'est dire l'importance que les agences d'intérim accordent au drainage spatial du marché du travail.

Mais c'est dire aussi, en observant le déséquilibre des implantations de part et d'autre de la frontière, que c'est une stratégie d'optimisation des différentiels des législations nationales qui est mise en œuvre. Une société mère à un endroit, une agence localisée ou un holding à un autre endroit (comme c'est le cas **d'ITTER**), on couvre d'un brouillard épais des opérations qui peuvent être parfaitement légales selon la lettre de la loi, mais qui peuvent également être totalement opposées à l'esprit de la loi. De telles configurations spatiales autorisent des montages d'opérations complexes et par conséquent difficilement identifiables.

On l'a dit, un résident français, de nationalité française, peut s'inscrire auprès d'une agence d'intérim luxembourgeoise et être envoyé en mission en France, à proximité de son domicile. Mieux, un intérimaire lorrain peut travailler en Lorraine avec un contrat de travail de droit français, par l'entremise de l'agence implantée en France d'une société d'intérim luxembourgeoise, la facturation adressée à l'entreprise utilisatrice lorraine est faite sur la base des tarifs luxembourgeois. Les règles de tarification et de salaire luxembourgeois sont retenues pour des missions d'intérim intégralement réalisées en France. Comme l'a déjà noté Thoemmes (2014), on découvre une déconnexion totale entre les systèmes de règles et leurs espaces d'application.

Selon une inspectrice du travail rencontrée, les abus sont nombreux mais difficilement identifiables. D'une part, il est difficile d'obtenir des informations exploitables de la part du pays d'origine pour vérifier la réalité de l'activité des entreprises qui détachent du personnel. D'autre part, les contrôles de l'inspection du travail sont très chronophages et restent de ce fait trop rares. Et dans les cas où des entreprises sont épinglées, les sanctions prennent du temps à être appliquées lorsqu'elles ne sont tout simplement pas appliquées.

5.3.2. Le drainage de la main-d'œuvre disponible

L'enregistrement de candidats à l'intérim par l'agence alimente la constitution de fichiers de travailleurs potentiels. Mis en réseaux, ils élargissent le drainage territorial des disponibilités en main-d'œuvre à la portée d'une agence d'intérim. Dans sa dimension transfrontalière, le processus répond ici à trois modalités.

- A l'inscription, les fichiers des candidats comprennent les éléments d'identification, de résidence et de qualification des candidats. Les agences enquêtées utilisent des logiciels distincts pour enregistrer les candidats selon que les missions qui peuvent être envisagées pour ces candidats se déroulent au Luxembourg ou de l'autre côté des frontières. C'est le cas de l'agence **ITTER**. Cette phase d'enregistrement coïncide en fait avec un premier moment de tri (et donc de sélection) des candidats, nous livrait le responsable de **PROTT** : « *si la personne se présente une première fois à*

l'agence, pour l'inscrire et la faire apparaître dans notre base de données que peut consulter aussi toutes les autres agences (du même groupe), *nous lui demandons plusieurs documents mais uniquement deux sont en fait deux obligatoires qui une carte d'identité valide de nationalité européenne et un CV actualisé. Pour les autres documents, nous demandons le permis de conduire, éventuellement d'autres permis type CACES pour les caristes, les différents diplômes, les attestations de formation, une relevé d'identité bancaire, la carte de sécurité sociale luxembourgeoise, une visite médicale de moins d'un an, les certificats de travail des anciens employeurs et un permis de travail pour les ressortissants Hors Union européenne* ». Tous ces documents sont photocopiés dans un premier temps et enregistrés dans les 2 jours dans un logiciel : « *Les documents qui ont été photocopiés sont ensuite scannés afin d'être insérés dans le dossier informatique du candidat*. *Nous faisons figurer dans ce dossier même les dates de validité de la carte d'identité, du permis CACES, …* ». Si la personne est qualifiée, un premier entretien est réalisé pour recueillir des informations sur son parcours, son expérience. Une attention particulière est faîte à la pratique des langues. Ces informations sont codifiées et également enregistrées dans le logiciel. Dans ce logiciel, figure aussi tout l'historique des rapports des intérimaires avec l'agence comme les missions déjà réalisées, mais aussi les remarques et évaluations enregistrées par les recruteurs suite aux entretiens.

- La seconde modalité concerne des partenariats avec d'autres intermédiaires de l'emploi de l'autre côté de la frontière. Les collaborations entre les ETT situées au Luxembourg et Pôle emploi côté Lorrain existent de longue date. Elles se traduisent par des échanges réguliers d'informations sur des candidats potentiels et des offres de missions d'intérim. Selon les responsables locaux de Pôle emploi à Longwy, ces offres de mission peuvent représenter jusqu'à la moitié de l'ensemble des offres proposées sur la zone d'emploi. Elles se concrétisent également par des actions de communication directement en destination des étudiants des écoles et des IUT des villes frontalières (conférences, distributions de tracts de présentation, propositions de stage…).

- La troisième modalité s'opère à l'intérieur d'une même société ou groupe de travail temporaire. Reliées grâce à des réseaux informatisés de transmission d'information, toutes les agences d'une société ou d'un groupe *(c'est la cas d'***ITTER** et de **PROTT)**, géographiquement décentralisées (en Belgique, en France, en Allemagne), sont en contact permanent et direct. Elles disposent ainsi de « *pools »* de main-d'œuvre de plus en plus élargis facilitant les opérations de tri dans le cas d'une main-d'œuvre recherchée pour sa qualification particulière ou quantitativement peu abondante sur la zone. Est-ce utile de préciser que ces configurations en réseau facilitent les jeux sur les différentiels de législations sociales et fiscales ?

5.3.3. Une sélection des candidatures de plus en plus structurée

Le processus de sélection qui précède l'envoi en mission d'intérim est relativement structuré. Dans la pratique, seulement 20 à 30% des candidats sont effectivement retenus pour une mission nous avouait le responsable de l'agence **PROTT**. Le responsable de l'agence **ITTER** expliquait combien « *l'accueil est une partie importante dans une agence d'intérim. Le premier contact permet d'avoir un premier avis sur la personne, que se soit au téléphone, par mail, par courrier postal ou à l'agence … Il faut analyser rapidement le CV, pour définir un profil (…) Tous les CV sont ensuite scannés sur le logiciel KT et classés méthodiquement dans des mémoires en attendant d'être numérisés (...) Suite à une demande d'un client pour un chantier, nous ressortons les dossiers et nous contactons les candidats potentiels pour qu'ils passent à l'agence. Nous leurs faisons passer des tests dont de sécurité et puis nous menons avec eux un entretien d'une trentaine de minutes au cours duquel nous analysons leurs différents comportements pour les évaluer selon des critères bien précis* ». Le responsable de **PROTT** met en avant une démarche proactive : « *si nous repérons des intérimaires qui ont un profil intéressant avec des compétences particulières, une grande expérience … nous proposons leur CV soit à nos clients ou à des clients potentiels* ».

Les agences d'intérim ont orienté leur stratégie sur la qualité des intérimaires qu'elles délèguent ou détachent de l'autre côté des frontières. Pour le responsable d'**ITERR**,: « *la qualité de nos intérimaires dépend de nos actions d'évaluation … Nous évaluons d'un point de vue technique et comportemental pour définir le profil* ». Aussi, établissent-ils une fiche-compétence pour chaque candidat à une mission, qu'elles déterminent à partir de différents tests. Le responsable de l'agence **PROTT** nous expliquait que « *cette approche en terme de compétence est plus pertinente … Elle ouvre des perspectives plus riches en termes de possibilité de placement ou de détachement. Elle permet des détachements sur des missions qui ne sont peut-être pas toujours conformes aux qualifications précises du candidat mais qui recouvrent des compétences détenues par celui-ci … Ceci permet de limiter les effets de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée* ». Dans les filiales des grands groupes, comme celui auquel appartient l'agence **PROTT**, les candidats sont mis en situation et sont confrontés à des contextes réels de travail. Ils sont soumis à des tests *de connaissances, de rapidité, de précision, de mesure de la dextérité*, et de plus en plus des tests de langues. Plus le niveau de qualification est élevé et plus ce processus de sélection est long.

Cette phase se termine par un entretien avec un conseiller en recrutement. L'objectif de cet entretien est triple : *i.* opérer une vérification des informations recueillies (CV notamment), *ii.* cerner les attentes du candidat et, *iii*. dégager le noyau de compétences les plus importantes. Le responsable de **PROTT** nous expliquait que lorsqu'une entreprise formule une demande, celle-ci est également enregistrée dans le logiciel. Cela doit être fait rapidement et il ajoutait qu'*« une*

recherche doit être ensuite effectuée sur la base des qualifications demandées par le client. Une fois la ou les personnes compétentes sont trouvées, nous les proposons au client. De plus en plus, nos clients demandent les CV des candidats avant d'effectuer leur choix ». Une des fonctions de ce logiciel est d'opérer un *matching* quasi automatique entre profil des candidats et caractéristiques des demandes émanant des clients en termes de nombre d'intérimaires et de qualifications.

5.3.4. La prospection des clients et la mise à disposition de la main-d'œuvre sélectionnée

Pour mettre à disposition d'entreprises clientes localisées en France ou en Belgique au sein de l'espace transfrontalier, les qualifications les plus fréquemment recherchées sont celles d'ouvriers qualifiés du bâtiment, de mouleurs de fonderie, de soudeurs, de tôliers, de chaudronniers, de monteurs de charpente métalliques et assimilés, d'ouvriers de l'assemblage… Ce sont des métiers toujours en tension selon les propos des responsables enquêtés. Le responsable de **PROTT** nous expliquait cela en ces termes « *il y a d'importants besoins de compétences dans le bâtiment que nous n'arrivons pas à satisfaire. Si vous m'amenez tout de suite 10 ouvriers qualifiés du bâtiment dans différents corps de métiers, je les fait bosser demain*».

Nos interlocuteurs insistaient sur les principales utilités de l'intérim transfrontalier : trouver des compétences qui ne sont pas présentes d'un côté de la frontière et constituer un instrument de pré-embauche ; réduire les coûts et permettre des taux de facturation plus faible comme nous l'avons vu. Et pour se constituer un vivier le plus large possible de clients de l'autre côté des frontières, les agences d'intérim ont développé de véritables stratégies commerciales en destination des entreprises lorraines.« *Pour trouver de nouveaux clients, en plus des visites, nous mobilisons toutes les sources possibles d'informations commerciales, annuaires professionnelles, Internet, base de données, presse, renseignements livrées par les travailleurs eux même... Ces contacts commerciaux peuvent également se faire en sauvage (sans rendez-vous). L'action commerciale est régulière et intensive (plusieurs sociétés visitées par semaine) …* » (responsable de l'agence **ITTER**). Pour le responsable de l'agence **PROTT**, le rôle du commercial de l'agence (Account Manager) est crucial : « *C'est lui qui trouve de nouveaux clients (…) Il entretient avec eux des relations régulières, suivies. Les moyens d'actions commerciales sont diversifiés le téléphone, des présences à diverses manifestions, des visites régulières, un travail constant (…) Il doit être dynamique, extraverti, des talents de négociateur et une force de persuasion* ». Au sein du groupe à laquelle appartient l'agence **PROTT**, des formations régulières sont programmées pour les commerciaux de l'agence ainsi que pour les autres responsables.

5.4. Les intérimaires détachés : des ouvriers plutôt qualifiés en détachements de durées relativement longues

Qui sont ces travailleurs intérimaires détachés ? Quelles sont leurs motivations ? Les données existantes sur le sujet sont très parcellaires. Nous nous sommes appuyés ici sur les informations fournies par les inspecteurs du travail à l'occasion de nos entretiens. Celles-ci nous montrent (*cf. graphique 18 en annexe*) que les travailleurs détachés vers la Lorraine sont quasi exclusivement des ouvriers (88%). La quasi exclusivité des ouvriers est encore plus marquée pour la sous population des détachés sur intérim, en Lorraine (97%).

Le profil des 7 intérimaires interviewés correspond à ces déclarations : des travailleurs non seulement plutôt qualifiés et mais également appartenant au noyau dur fidélisé par l'agence. Sur les 7 intérimaires enquêtés, seul un, **Manuel**, n'a pas de qualifications spécifiques. Mais il revendique beaucoup d'expérience : « *Mon bac pro administratif ne me sert pas dans l'intérim. Je n'arrive pas à trouver des missions dans ce domaine. Et dans les métiers des chantiers, je n'ai pas de qualification mais j'ai beaucoup de l'expérience comme manœuvre* ».

Pour autant, les missions ne correspondent pas toujours au niveau personnel de qualification de l'intérimaire. Les qualifications des missions proposées peuvent être très variables, mais souvent inférieures au niveau de l'intérimaire. « *Les missions qu'on me confie sont de qualifications très variables. Elles peuvent correspondre à mes qualifications, mais peuvent être aussi inférieures et même parfois supérieures. Elles sont même souvent inférieures. Il m'est arrivé une fois d'avoir une belle mission dans une entreprise qui faisait de la petite mécanique ce qui correspondait parfaitement à mon diplôme d'électromécanicien* » (**Michel)**.

Enriko, **Pierre**, **Norbert** et **Daniel** possèdent plusieurs compétences. Pour eux, les possibilités de missions sont non seulement plus nombreuses et régulières. Les durées de mission sont plus longues. Pour **Norbert**, c'est un sérieux avantage de l'intérim. Cela autorise en plus une certaine forme de liberté, liberté de choisir, de décider quand travailler : « *je n'ai pas de problème de missions. Je peux même les choisir. Je sais quand prendre mes vacances* ».

Pour les intérimaires enquêtés, la durée des missions est nettement plus importante comparativement à la durée moyenne des missions d'intérim en France (plusieurs mois contre un peu moins de 2 semaines du durée moyenne des missions en France). Les détachements concernent des missions non seulement le plus souvent qualifiées (seul Manuel est manœuvre mais revendique beaucoup d'expérience) mais de durées plus longues (plusieurs mois). Mais avant d'être détachés, les intérimaires sont testés sur de petites missions. **Christian** (35 ans, mécanique) et le responsable d'**ITTER** le confirment: « *au départ c'est des petites missions qu'on*

propose pour connaitre l'intérimaire. Elles sont ensuite prolongées sur plusieurs mois si les gars sont fiables, sont compétents … ».

Le lieu de la mission est également très variable. Ce sont souvent les grandes entreprises utilisatrices appartenant à de grands groupes implantés en Lorraine qui font appel à des intérimaires inscrits au Luxembourg. Mais la mission peut également concerner des entreprises utilisatrices localisées beaucoup plus loin, comme en Normandie. **Manuel** s'est vu confier des missions de manœuvre sur un gros chantier situé à Cherbourg. Il l'a très mal vécu : *« L'intérim ça a des avantages, c'est vrai pour travailler mais aussi beaucoup d'inconvénients comme devoir aller travailler très loin. Si on refuse, on n'a plus de mission... Personnellement, je préfère des missions sans grand déplacement* ». Pour **Pierre** et **Norbert**, les intérimaires doivent être mobiles : « *si j'accepte un travail loin de chez moi, c'est pour montrer aussi ma capacité à être mobile, que je suis prêt à me déplacer loin. Ca plaît … et il y a les défraiements qui tombent en plus du salaire* » (**Pierre**, 50 ans, monteur).

Lorsque la mission est éloignée du domicile, les intérimaires sont logés le plus souvent près des chantiers et dans des logements collectifs. C'est le cas par exemple de **Enriko** (conducteur d'engins, 35 ans*) : « bon on n'accepte pas une mission pour le logement. Ca va, ca va … on sait que c'est du temporaire … Il faut faire le travail c'est tout et on rentre à la maison* ».

Les conditions de travail sont globalement perçues comme « correctes » par tous nos enquêtés, excepté pour **Nordine** qui estime que des efforts doivent être encore faits sur certains points, même si de fait, les agences d'intérim ont fait des efforts importants de sensibilisation aux risques d'accidents du travail. Ainsi, l'agence **ITERR** fait passer des tests de sécurité à pratiquement tous les intérimaires qu'elle détache. Des efforts de formation à la sécurité ont également été réalisés ces dernières années particulièrement dans le secteur du bâtiment. Il est vrai que les taux d'accidents du travail y sont en moyenne deux fois plus importants qu'ailleurs (Belkacem et Montcharmont, 2012).

5.5. Les limites du cadre règlementaire

Entre les trois acteurs que sont l'entreprise de travail temporaire (ETT), le travailleur et l'entreprise utilisatrice (EU), les franchissements de frontières engendrent de grosses difficultés Le cadre règlementaire européen veut les surmonter mais on doit bien reconnaître que l'on en est loin.

C'est en principe la législation du pays de résidence de l'agence d'intérim qui commande les questions de salaire, de protection sociale. C'est celle du pays de l'entreprise utilisatrice, pour les questions de conditions de travail, d'hygiène, de sécurité. Ce partage des responsabilités et

compétences des parties prenantes est le même que celui qui existe en France entre agences d'intérim et entreprises utilisatrices. Mais au plan international il ne manque pas d'être source de profondes tensions, à la mesure de l'éminente disparité qui séparent les protections qu'accordent à ces travailleurs les divers pays concernés[1]. Non seulement le statut du travailleur intérimaire détaché est fragilisé puisqu'il est souvent difficile, en particulier pour les travailleurs eux mêmes, de comprendre quelle entreprise (agence d'intérim ou utilisateur) est compétente et à quel sujet. Mais surtout, les fraudes et les contournements de règles sont largement facilités.

Deux rapports parlementaires français le soulignaient récemment (Bocquet, 2013 ; Savary, Guittet et Piron, 2013). Ils alertaient sur les risques de dumping social, de concurrence déloyale liée aux différences de coûts du travail, associés aux règles du détachement intra européen. Le rapport Bocquet soulignait à quel point les entreprises de travail temporaire peuvent être impliquées dans le contournement des règles du pays d'accueil des détachements sur mission d'intérim. Les responsables d'agences interviewés le reconnaissent d'ailleurs eux-mêmes, en un certain sens : « *l'intérim ne doit être qu'un seul outil de flexibilité mais il est parfois utilisé par les entreprises dans des cas qui ne sont pas prévus par la réglementation. Certaines atteignent même des taux de contrats de mise à disposition anormalement élevés* » (**PROTT**). Ces responsables interviewés mentionnent un durcissement des législations. Cela n'empêche pas que certaines agences luxembourgeoises n'ont pas d'activité réelle au Luxembourg ; que des intérimaires français envoyés en mission par ces agences n'ont jamais travaillé au Luxembourg.

Point commun de toutes les législations nationales en Europe, l'agence d'emploi privée est considérée comme l'employeur légal du travailleur intérimaire. Elle est donc seule responsable du paiement des rémunérations, des charges fiscales et sociales qui s'y rapportent. Mais suivant la position de la frontière entre les trois acteurs, les conséquences en matière de statut, notamment sur les plans de la sécurité sociale, du droit du travail ou même encore de la fiscalité vont être différentes (Belkacem et Clément, 2011). Les configurations seraient trop nombreuses pour toutes les envisager.

Les deux schémas que l'on observe le plus fréquemment sont :

- Un Lorrain passe la frontière pour pousser la porte d'une agence d'intérim située au Luxembourg. L'agence lui propose des missions au Luxembourg. Il aura le statut de travailleur frontalier au sens classique du terme. Il relèvera ainsi des législations en vigueur au Luxembourg pour les questions de salaire, de protection sociale et de

[1] *On a porté sur le tableau 10 (en annexe) un aperçu synthétique des différences de réglementation entre les pays de la Grande Région Sar-Lor-Lux.*

conditions de travail. Sur le plan fiscal, il sera soumis à la retenue à la source dans le pays d'emploi (le Luxembourg) en cohérence avec la convention fiscale en vigueur entre la France et le Luxembourg.

- Une agence luxembourgeoise propose à travailleur lorrain une ou des missions en Lorraine. Frontalier pour les règles du travail et pour les données statistiques, il n'a traversé la frontière que pour s'inscrire auprès d'une agence d'intérim. Mais pour aller travailler, il ne traverse pas la frontière.

La situation des travailleurs détachés, et en particulier de ces détachés frontaliers, suscite de nombreux points épineux. Ils concernent notamment la reconnaissance des accidents de travail, les systèmes de financement de l'invalidité qui sont différents d'un espace national à un autre, la retraite, voire également la formation.

En cas d'accidents de travail par exemple, la réglementation française établit un principe de partage des responsabilités relativement bien défini entre agence d'intérim et entreprise utilisatrice. Dès lors qu'il y a franchissement de frontière, les choses se compliquent encore. La reconnaissance même de l'accident du travail et de son degré de gravité ne sont pas forcément compatibles de part et d'autre de la frontière. Cette question est d'autant plus cruciale que le secteur de l'intérim (qu'il soit ou non transfrontalier) on l'a dit, se caractérise par des taux d'accidents du travail largement supérieurs aux moyennes nationales dans les différents pays observés.[1]

En termes d'invalidité, il n'existe pas de définition commune de l'invalidité et des taux d'invalidité entre les États-membres. Au sein de l'Union européenne, pour l'essentiel, deux régimes sont appliqués. L'un prend en compte la durée d'affiliation (Luxembourg, Allemagne). L'autre la réalisation du risque (Belgique, France). Si le critère retenu est celui de la durée d'affiliation, la pension d'invalidité est obtenue selon la même méthode que celle de la pension de vieillesse, c'est-à-dire selon la durée de cotisation. Dans la situation où la réalisation du risque est prise en compte, l'attribution de la pension d'invalidité est liée cette fois-ci au fait d'être assuré au moment où survient l'invalidité (Borsenberger, 2012). Lorsqu'une personne a été assurée successivement sous les deux régimes, comme il n'est pas rare pour ces travailleurs intérimaires frontaliers, les différences de législations peuvent avoir des conséquences sur la reconnaissance d'une part, de

[1] *une fréquence d'accidents de travail deux fois plus importante que pour l'ensemble des salariés. On le sait, l'intérim intervient dans l'urgence le plus souvent, et les secteurs d'activité très exposés comme celui de la construction sont les plus gros utilisateurs d'intérim (Belkacem et Montcharmont, 2012)*

l'invalidité, d'autre part sur la définition du taux d'invalidité. Cela a bien entendu des implications financières sur le montant de la pension.

L'âge légal de la retraite varie encore largement entre les pays : 60 ans en France, (et à terme à 62 ans) ; 65 ans en Allemagne (et à terme 67 ans), 65 ans au Luxembourg. La liquidation des pensions de retraites devient beaucoup plus difficile pour les personnes ayant eu leur activité dans ces différents pays.

A toutes ces questions, s'ajoutent, dans la pratique, la lourdeur des inscriptions/désinscriptions aux divers organismes (sécurité sociale…) auxquelles doit se soumettre le travailleur intérimaire frontalier à chaque début et fin de mission.

C'est clair : les directives européennes sur le détachement veulent certes favoriser la circulation de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne tout en règlementant cette circulation pour éviter les concurrences déloyales en quelque sorte et protéger les travailleurs. Mais il reste beaucoup à faire pour y arriver, de façon transparente, dans le plus strict respect des règlementations.

6. LE TRAVAIL EN DETACHEMENT VU PAR LES ACTEURS LORRAINS : DE L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL A LA PRISE EN COMPTE SYNDICALE DU PHENOMENE

Les dimensions qualitatives des pratiques de détachements des travailleurs sont approchées ici par un travail d'enquête réalisé en Lorraine : 1° auprès des personnels de l'inspection du travail, qui nous ont fait part des difficultés et des limites de leurs activités de contrôle des détachements transfrontaliers ; et 2° auprès des élus syndicaux, concernant le positionnement des acteurs syndicaux à l'égard du travail et des travailleurs détachés, leurs difficultés à les représenter, à les soutenir dans leurs luttes. On y ajoutera 3° un éclairage sur la position de la Fédération patronale (française) du Bâtiment en Lorraine, à l'égard du détachement. Cet éclairage résulte d'un entretien réalisé avec deux de ses dirigeants.

6.1. Le rôle de contrôle de l'inspection du travail française : entre complexité et diffusion de nouvelles pratiques

On mobilise ici les résultats des entretiens menés auprès de responsables français de l'inspection du travail. La Directrice adjointe du pôle travail de la DIRECCTE de Meurthe-et-Moselle, responsable de l'unité de contrôle, et le Directeur adjoint du travail de l'URACTI de Lorraine, en charge de l'instruction des sanctions administratives, ont accepté d'être interviewés sur les principaux aspects de leur activité à l'égard du détachement de travailleurs.

L'inspection du travail française : missions et organisation, les changements récents.

On le sait, depuis le 15 février 2010, les organismes de contrôle du travail relèvent des Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) placées sous la double autorité du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie. Ses compétences recoupent des missions de contrôle du travail et mais aussi des missions d'animation (compétences en termes de développement du tissu productif et de l'économie locale, en lien avec les acteurs et les pouvoirs publics).

En 2014, l'inspection du travail comptait 2 462 inspecteurs et contrôleurs du travail répartis dans plusieurs centaines de sections d'inspection sur le territoire français. Leur champ de compétence

portait sur 1,8 millions d'établissements et 18,3 millions de salariés[1].

Dans chaque région, la DIRECCTE est subdivisée en 3 pôles :

- un « *pôle Travail* » en charge des missions de contrôle, stricto sensu ;

- un « *pôle Entreprises, Emploi, Économie* » qui assure une mission de développement économique ;

- et un « *pôle Consommation* » qui doit veiller au respect des règles de la concurrence entre entreprises et à la protection des consommateurs.

Au niveau infrarégional, une unité départementale (UD) coordonne localement les missions et les objectifs des personnels de la DIRRECTE. Ces UD se sont substituées aux anciennes unités territoriales en 2014 (qui avaient elles-mêmes remplacé les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle[2]). En pratique, les UD pilotent le travail d'unités de contrôle, lesquelles regroupent généralement une dizaine d'agents (agents de contrôle et inspecteurs du travail[3]) répartis dans différentes sections d'inspection. Parallèlement, chaque UD peut, au besoin, créer des unités de contrôle spécialisées sur un secteur d'activité spécifique (ex. BTP) ou sur une problématique particulière (ex. amiante). En l'état, la Lorraine compte 4 unités départementales, 6 unités de contrôle (3 en Moselle, 2 en Meurthe-et-Moselle et 1, une dernière regroupant la Meuse et les Vosges), pour un effectif approximatif de 60 agents de contrôle et inspecteurs du travail.

Depuis 2014, chaque région a mis en place une Unité Régionale d'Appui et de Contrôle du Travail Illégal (URACTI), dirigée par un Responsable d'Unité de Contrôle (RUC). Les URACTI sont plus spécifiquement mandatées pour lutter contre le travail illégal et contrôler les prestations de service internationales. Les personnels des URACTI travaillent généralement en liaison ou à l'appui des personnels de la DIRECCTE.

---

[1] *Source : Rapport public annuel de la Cour des comptes, février 2016*

[2] *L'inspection du travail a connu 3 réformes successives depuis 2006. Un plan de modernisation a été adopté et exécuté de 2006 à 2010. Il comprenait une absorption des inspections de l'agriculture et des transports, absorption réalisée en 2008. En 2013 une fusion des corps d'inspection et de contrôle du travail a été engagée. Elle doit s'achever en 2018. Enfin, en 2014, une réorganisation territoriale voit se créer les unités de contrôle.*

[3] *Rappelons que le corps de contrôle du travail a été «* mis en extinction *» en 2013. Tous les agents de contrôle, par le biais d'un examen et d'une formation de six mois, passeront inspecteurs du travail à horizon de l'année 2018. Source : Rapport public annuel de la Cour des comptes, février 2016, p.377.*

6.1.1. Le contrôle des détachements transnationaux, une mission centrale de l'inspection du travail.

Le contrôle des prestations de service internationales est devenu une mission centrale dans l'activité des inspecteurs du travail. Selon la **responsable de la DIRECCTE** interrogée, le contrôle du travail en détachement constitue désormais « *une priorité nationale* », au même titre que « *la négociation administrée* » (c'est-à-dire le contrôle du bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel), ou la sécurité au travail. En cela, le contrôle des procédures de détachement de salariés détermine très fortement le quotidien des inspecteurs du travail de ces régions ainsi que le budget opérationnel des organismes dont ils relèvent.

Cette orientation se trouve d'ailleurs confortée par le dernier rapport annuel de la Cour des comptes (2016) qui milite en faveur d'une multiplication des contrôles des détachements de salariés. On peut notamment y lire : « *Ce dernier exemple traduit également le caractère prioritaire de la lutte contre la fraude au détachement international, qui touche particulièrement le secteur du BTP. Les contrôles portant sur le détachement ont été multipliés par cinq, leur nombre mensuel moyen passant de 200 en 2014 à plus de 1 500 au deuxième semestre 2015.* » (p. 380). Le **responsable de l'URACTI** fait un constat similaire même s'il estime que cette « *insistance est récente* ». Pour lui, le sujet serait éminemment politique et l'attention portée à l'égard du contrôle du travail en détachement coïnciderait en effet avec l'élargissement de l'Union européenne à de nouveaux États. Ce processus aurait ainsi renforcé le clivage économique et social existant à l'intérieur de l'espace communautaire entre les pays entrants et ceux de la « *vieille Europe* ». Il explique : « *En fait, pour simplifier, dans l'Union européenne* (…) *on avait un modèle économique qui était relativement équilibré, me semble-t-il. J'ai le sentiment que ça s'est déséquilibré par l'adhésion des dix pays supplémentaires plus la Roumanie, la Bulgarie, plus la Croatie* (…). *Elle s'est faite sur des décisions politiques qui sont tout-à-fait respectables et compréhensibles mais qui n'ont pas pris en compte ou qui ont voulu passer sous silence un déséquilibre sur le plan économique et social* ».

Devenu une priorité, le contrôle du détachement de travailleurs est une mission d'autant plus importante pour l'inspection du travail que, comme le rappelle la **responsable de la DIRECCTE**, la région, par « *son aspect transfrontalier* », est particulièrement touchée par le phénomène. Selon ses estimations, en 2014, la DIRECCTE aurait recensé près de 1 300 déclarations de détachement concernant 2 800 salariés en Meurthe-et-Moselle, et 10 000 déclarations en Moselle. Pour le **responsable de l'URACTI**, cette priorité, si elle est rapportée aux effectifs, pose question. A propos du fait que le contrôle du travail détaché soit devenu un objectif prioritaire, il commente : « *je ne pense pas qu'on soit en mesure de le faire systématiquement en Lorraine où on est quand même le champion de France du nombre de détachements, ce qui pose aussi un problème de force de frappe. Ça veut dire, qu'en théorie, si on a les effectifs et les moyens et que c'est une priorité, on*

pourrait très bien imaginer que, dès qu'on reçoit une déclaration de détachement, on va sur place et on vérifie ce qu'il y a sur place. On en est très loin en France, très franchement ».

Il est possible de jauger précisément la charge de travail collective des agents de l'URACTI et de la DIRECCTE à la lecture d'une instruction complémentaire de la Direction Générale du Travail relative au contrôle des fraudes à la prestation de service internationale datée du 8 juillet 2015[1]. L'instruction enjoint les personnels d'« *intensifier la mobilisation dans le cadre du plan « 500 chantiers »*, et d'atteindre un objectif quantitatif mensuel de « *1 000 interventions (contrôles, réunions auprès des entreprises, donneurs d'ordre, maître d'ouvrage)* ». Concrètement, il est d'une part demandé aux personnels de cibler et de contrôler annuellement 500 chantiers du bâtiment : « *Le ministère avait demandé aux services de repérer dans toute la France un nombre de chantiers, 500 grands chantiers du bâtiment, parce qu'on considérait que c'était principalement dans ce secteur que les fraudes à la PSI existaient, et j'ajoute que les employeurs du bâtiment sont ceux qui se plaignaient le plus de la concurrence* » (**responsable de l'URACTI)**. D'autre part, et comprenant les interventions réalisées dans le cadre du « *plan 500 chantiers* », l'ensemble des agents doit contrôler 1 000 PSI mensuellement : « *Ce sont des contrôles sur la déclaration de détachement, etc. Parfois on contrôle, et l'entreprise est en règle. C'est comme mettre un radar sur le bord de la route, il ne capte que ceux qui sont en infraction, mais il surveille tout le monde. C'est 1 000 interventions par mois, mais c'est toujours fait au niveau national. Cet objectif quantitatif est atteint, d'après les chiffres que j'avais vus* »(**responsable de l'URACTI)**.

Remarquons enfin que si on demande aux inspecteurs du travail d'intensifier leurs contrôles des détachements, cette priorité est très loin de résumer toute leur activité. La **responsable de la DIRECCTE** rappelle ainsi que « *l'inspecteur du travail va également déterminer ses interventions en fonction de tout le reste, de tout ce qui lui arrive*. (…) *Dans le quotidien d'un inspecteur, il y a les demandes sociales qui lui parviennent tous les jours. Il y a par exemple, tout ce qui est licenciement d'un salarié protégé, l'inspecteur est tenu de faire des enquêtes et de rendre des décisions*. (…) *Et il y a aussi le salarié qui, et ça arrive très souvent, vient le matin et nous explique que cela fait deux mois qu'il n'est pas payé,* (…) *les enquêtes accident du travail, tout ce qui génère le déplacement des forces de l'ordre, notamment lors d'accidents du travail dans les entreprises entrainent notre intervention quasi systématique. Il y a le courrier qui arrive et la gestion des demandes, il y a décisions. Et il y a les priorités nationales* »[2].

---

[1] *Document fourni et commenté par le responsable de l'URACTI de Lorraine.*

[2] *Des 220 800 interventions des personnels de l'inspection du travail recensés par la Cour des comptes en 2014, 54% ont effectivement été des contrôles.*

Le contrôle des entreprises recourant à des travailleurs détachés n'est que l'une des missions essentielles confiées aux inspections du travail. Les arbitrages effectués entre les missions et les critères de choix des établissements à contrôler doivent être questionnés.

6.1.2. Procédures et modalités de contrôle du travail détaché : les déclarés sont les plus contrôlés.

Les inspecteurs du travail sont tenus de contrôler en priorité les PSI. Mais ils disposent d'une pleine autonomie dans l'organisation de leurs interventions. Très concrètement, et comme l'explique la **responsable de la DIRECCTE**, « *les inspecteurs du travail, disposent d'une règlementation qui leur permet d'échapper à toute pression extérieure indue. Et c'est pour cela que nous sommes le seul corps de contrôle qui ne dépend pas du préfet.* (…) *Ça nous permet d'échapper à des pressions politiques, des pressions potentielles, comme le chantage à l'emploi. Généralement, quand vous demandez à un employeur de régulariser un parc de machines, on vous répond : « Si je fais ça, je ferme ! »* ». Le **responsable de l'URACTI** insiste également sur l'indépendance que les statuts confèrent aux inspecteurs du travail. Il commente : « *Le principe de l'inspection du travail,* (...) *d'après les conventions internationales,* (…) *c'est d'abord la liberté d'intervention. Liberté d'intervention, ça ne veut pas dire que le ministère ne peut pas donner des objectifs*. (…) *Est-ce qu'un directeur d'une inspection du travail* (…) *peut interdire à un inspecteur d'aller contrôler une entreprise ? A mon avis, il ne peut pas. Il peut lui conseiller de ne pas y aller, juger que ce n'est pas opportun. A l'inverse, il ne peut pas l'obliger à y aller. Par contre, il est en droit de lui demander des comptes*. (…) *Un fonctionnaire doit rendre des comptes. Mais il n'y a pas d'action directe possible sur la façon dont il fait son enquête* «.

L'autonomie des agents de l'URACTI est en revanche un peu plus relative. Une note ministérielle qui leur a été adressée le 4 septembre 2015 définit un protocole d'intervention selon qu'ils réalisent un contrôle dans une entreprise « *stable* » ou « *furtive* ». La distinction entre entreprises « *stables* » et « *furtives* » renvoie à la durée des chantiers. Dans le premier cas, celui d'une entreprise stable, il appartient à l'inspecteur du travail de juger de la pertinence et de l'opportunité du contrôle envisagé par l'agent de l'URACTI. En cas de désaccord entre les deux parties, le responsable du pôle travail ou le directeur de la DIRECCTE concernée arbitre le litige. Les entreprises *furtives* font référence aux chantiers de courte durée et plus ponctuels. Dans ce second cas, le contrôle doit par définition se faire rapidement. Les agents de l'URACTI peuvent les effectuer sans en référer aux inspecteurs du travail concernés. Ils sont néanmoins invités à les informer, même *a posteriori,* du contrôle. Comme l'explique le **responsable de l'URACTI**, ce protocole vise à faire interagir les deux services, et surtout à optimiser l'efficacité des contrôles des inspecteurs de la DIRECCTE et de l'URACTI, le travail des uns pouvant entraver le travail des autres : « *On essaie de mettre de l'huile dans les rouages, en ménageant tout le monde. On ne voulait*

pas que les agents de l'URACTI soient obligés d'attendre l'arme au pied que l'on fasse appel à eux. Cela aurait été frustrant pour eux, ce sont des agents qui sont volontaires, en général. A l'inverse, on ne voulait pas non plus que les plates-bandes des inspecteurs du travail soient piétinées par l'URACTI ».

Compte tenu de la multiplicité des formes de détachement, du nombre d'entreprises qui recourent à cette forme d'emploi, et des moyens et ressources dont dispose l'inspection du travail, il faut s'interroger sur la manière dont sont effectués les contrôles. La sélection des entreprises est opérée à la discrétion de l'inspecteur du travail selon un certain nombre de considérations spécifiques.

Avant toute chose, les inspecteurs contrôlent très majoritairement les entreprises qui ont adressé une déclaration de détachement à l'inspection du travail. Ainsi, les entreprises commettant une fraude simple, c'est-à-dire un défaut de déclaration, et dont on peut vraisemblablement supposer qu'elles multiplient les fraudes, échappent plus facilement à la surveillance de l'inspection du travail. La **responsable de la DIRECCTE** fait remarquer : « *On le cible via les déclarations de détachement puisque toute entreprise étrangère qui intervient sur le territoire français doit envoyer une déclaration de détachement à l'inspecteur du lieu où elle intervient. Mais, ça, j'ai envie de dire que c'est une partie du détachement de salariés. Il y a encore beaucoup d'entreprises qui ne font pas cette déclaration* ». Le **responsable de l'URACT**I rend également compte de cet écueil : « *Ce qui n'est pas déclaré, on ne le connait pas par définition. On va les connaître, par hasard, on en trouve ! Mais par définition, on les trouve moins facilement que ceux qui sont déclarés. Et ceux qui sont déclarés, on va les contrôler pour vérifier que la réalité est conforme à ce qui est marqué dans la déclaration* ». Paradoxalement, les entreprises qui semblent être le plus dans l'illégalité sont donc moins soumises à des contrôles.

Dans le même temps, tous les éléments suspects présents dans les déclarations de détachement que reçoivent les inspecteurs du travail sont susceptibles de motiver l'organisation d'un contrôle. Incohérence, imprécision, imperfection, invraisemblance dans la description des salaires, des contrats de travail, de la durée du chantier sont autant d'indices dont les inspecteurs du travail disposent pour repérer des pratiques frauduleuses. La **responsable de la DIRECCTE** résume ainsi les éléments susceptibles d'attirer l'attention de ses services : « *Déjà, les déclarations de détachement, c'est un document qui doit être bien précis. Les déclarations incomplètes sont susceptibles d'attirer notre attention.* (…) *L'absence de précision sur le lieu d'hébergement. Les salaires. Vous avez 10 salariés mais ils ont tous le même salaire de 1 300 euros, juste autour du SMIC. Pas de mention des qualifications. Des dates imprécises sur la durée de la prestation. Généralement,*

ce sont des éléments qui vont susciter l'attention des agents de contrôle ». Elle estime cependant que la moitié des déclarations de détachements souffre de cette incomplétude.

Les responsables que nous avons rencontrés nous détaillent quelques exemples de fraudes. Évoquant une intervention en cours d'instruction, le **responsable de l'URACTI** commente : « *Déjà, le bulletin de paie en italien, ce n'est pas correct ! On est en France, il devrait être rédigé en français. Et deuxième chose, on devrait avoir des justificatifs, un virement effectué depuis Gênes jusqu'à Cracovie ou Varsovie, je ne sais plus ! C'est pour dire que là, on est peut-être, on n'a pas encore fini les investigations, dans un cas où on ne joue pas simplement sur le différentiel social et fiscal qui est manifestement toléré par l'Union européenne, mais dans un cas où l'entreprise, en plus, ne respecte pas la loi. Les salaires semblent avoir été versés avec des retards, des heures supplémentaires non-payées, etc.* ».

Le secteur d'activité de l'entreprise qui détache, le nombre de détachements concernés et les nationalités des entreprises impliquées dans une opération de détachement sont des critères mobilisés par les inspecteurs du travail.

Premièrement, les secteurs d'activités du détachement et les fraudes au détachement sont privilégiés. « *En fait, ce n'est pas parce qu'une entreprise déclare, qu'elle a pignon sur rue et une belle façade, qu'elle est en règle. Cela dépend des secteurs d'activités. Il y a des secteurs d'activités où elles sont bien moins en règle que d'autres. J'ai l'habitude de dire, en matière d'infractions, de travail illégal, que les secteurs traditionnels dans lesquels on trouve du travail illégal* (…) *c'est le bâtiment et les travaux publics, c'est l'agriculture, c'est les cafés-hôtels-restaurants. On a après des secteurs où c'est un peu tangent, où c'est plus dilué* », constate le **responsable de l'URACTI**[1]. « *On sait aussi qu'il y a certains secteurs d'activités, le BTP, le milieu forestier qui sont plus à risque. Quand on a une déclaration dans ces secteurs, il faut y apporter une attention plus importante* », précise-t-il.

Deuxièmement, le type de « *montage* » d'une opération de détachements, le nombre de sous-traitants impliqués sont pareils à des alertes pour les inspecteurs du travail. Le **responsable de l'URACTI** explique : « *Dans l'industrie par exemple, il n'y a pas de grosses entreprises industrielles qui emploient directement des travailleurs irréguliers. Par contre, par le jeu des sous-traitances, des maintenances, des appels à des entreprises extérieures, pour réparer le four, la voiture, on fait à appel à des entreprises extérieures qui elles-mêmes font appel à des sous-traitantes, et c'est là qu'on trouve des choses plus ou moins légales. Mais dans les entreprises industrielles directement, c'est plus rare* ».

---

[1] *Il insiste cependant sur le fait que toutes les activités sont concernées par le détachement. Pour preuve, cette anecdote qu'il rapporte et selon laquelle auraient été repérés des greffiers contractuels détachés mais non-déclarés comme tels au Ministère de la Justice.*

Le responsable de l'URACTI**,** signale également que le lieu de signature du contrat de travail est possiblement l'occasion de recrutements illégaux. Ici, l'enjeu est de taille, comme le souligne notamment le rapport du CESE (2015, p. 26) car le lieu – le pays – de signature du contrat détermine le régime de sécurité sociale et le droit du travail dont relève le salarié détaché. Ces fraudes complexes restent cependant difficiles à objectiver et à constater pour les agents de contrôle : « *On a quelques entreprises luxembourgeoises qui ont des agences en France. Imaginons qu'une entreprise luxembourgeoise basée sur Esch-sur-Alzette veut embaucher un salarié français. Pour le salarié français, ce ne sera pas trop compliqué de passer la frontière. Il fera le plein d'essence. Mais s'il habite à Lunéville ou à Epinal ou plus loin, là, il y a beaucoup moins de chances qu'il soit allé au Luxembourg pour signer son contrat. Une entreprise luxembourgeoise peut très bien signer un contrat en France mais là, le contrat est soumis à la loi française et elle ne peut pas le détacher, puisqu'il a été détaché en France ! C'est la deuxième fraude, assez difficile à repérer quand même, mais qui peut exister* » (**responsable de l'URACTI**).

Enfin, il convient de souligner que les inspecteurs du travail disposent de beaucoup de latitude dans l'organisation et la réalisation des contrôles. Certes, des problèmes évidents de communication et de compréhension existent, du fait des nationalités et des langues multiples des salariés détachés. Toutefois, les inspecteurs disposent systématiquement de financements pour recruter des traducteurs de sorte que les barrières langagières peuvent être contournées. La **responsable de la DIRECCTE** détaille avec précision tous les aspects pratico-pratiques des contrôles opérés : « *Un agent va contrôler un chantier. S'il rencontre des salariés détachés, il revient au bureau, regarde si la prestation a été déclarée, car on a un suivi*. (…) *Le principe, c'est qu'on ne prévient pas, et encore plus en matière de travail illégal. On a un droit d'entrée de jour et de nuit sans délai de prévenance.* (…) *La nuit, la semaine, le dimanche, ça arrive fréquemment. Et surtout, on ne prévient pas. Ça, c'est prévu par la convention internationale. A partir du moment où il y a de l'activité dans une entreprise, on peut intervenir. Quand on est sur un contrôle détachement, c'est long. Vous arrivez dans une forêt, vous avez 20 salariés détachés. Il faut tous les auditionner, du moins un maximum. On y va avec des interprètes. On peut saisir les bureaux de liaisons pour obtenir des informations d'inspection du travail du pays d'origine. On a beaucoup d'outils, mais ça reste des contrôles qui sont longs. C'est clair que la semaine où vous faites un contrôle détachement, vous êtes là-dessus et vous allez gérer le reste, l'urgence du reste.* (…) *Quand on a l'information, on recourt aux experts agréés, aux traducteurs agréés auprès de la Cour d'appel* ».

6.1.3. Les principales fraudes détectées par l'inspection du travail française.

Par leur expérience, les responsables de l'inspection du travail interrogés rapportent un grand nombre de fraudes au détachement de salariés et qui font écho aux détournements évoqués

précédemment dans ce rapport. Le dire**cteur de l'URACTI** constate ainsi, de manière générale, que « *les entreprises ne respectent pas toutes scrupuleusement la législation* », et que, souvent, « *il peut y avoir un décalage entre ce qui figure sur la déclaration adressée à l'inspection du travail et ce qui va être constaté par le contrôle* ». De son côté, la **responsable de la DIRECCTE** souligne que les inspecteurs du travail sont là pour « *veiller au respect du noyau dur. Le noyau dur, c'est la durée du travail, c'est le salaire, c'est l'hébergement, et la sécurité/santé des gens* ». Sur la base des informations recueillies lors des entretiens, il est possible de classer les fraudes détectées par l'inspection du travail en trois grandes catégories.

Une première catégorie concerne les fraudes liées au non-respect du « noyau dur » de dispositions relatives au détachement de salariés. Elles sont d'ailleurs assez multiformes. Par exemple, le non-paiement de tout ou partie des salaires est fréquent.

La **responsable de la DIRECCTE** rapporte l'exemple suivant : « *Dans le bûcheronnage, on a eu trois condamnations intéressantes du Tribunal de Grande Instance de Nancy sur nos procédures en octobre. On a constaté que des salariés étaient payés 387 Lei par mois, ça faisait 190 euros ! Ça, c'est 2012/2013, en Lorraine ! Ils faisaient 40 heures semaine* ». Plus loin, elle précise que les inspecteurs du travail sont particulièrement sensibles et attentifs à ce type précis de fraude, car les salariés détachés sont alors particulièrement précaires et exploités. Elle explique à l'appui d'un autre dossier connu : « *C'étaient des polonais qui travaillaient pour une entreprise espagnole*. (…) *On s'est rendu compte qu'ils n'étaient pas payés depuis trois mois.* (…) *On y est retourné 8 jours après. On avait mis une injonction. Les salariés avaient été payés. Les salariés ont un vrai intérêt. Ils comprennent le sens de notre intervention. Je ne dis pas qu'il ne faut pas contrôler les salariés luxembourgeois, mais si on doit prioriser entre des salariés qui ne sont pas payés depuis trois mois et une problématique qui va plus concerner l'URSSAF* ».

Le **responsable de l'URACTI** présente un cas de figure analogue : « *En plus du différentiel sur les charges, il peut y avoir un deuxième problème entre ce qui est déclaré et ce qui se passe réellement, et là on est véritablement dans la fraude, c'est-à-dire que l'entreprise ne respecte pas le noyau dur. Et ce n'est pas forcément tous des roumains. On a trouvé dans une entreprise industrielle, que je ne vous citerai pas, en Meurthe-et-Moselle, dans l'industrie lourde, une entreprise italienne qui avait détaché des salariés polonais. L'entreprise, elle, est en Italie, à Gênes je crois. Elle a fait appel à des salariés polonais, elle les a détachés en France, dans cette entreprise industrielle. Les polonais se sont alors plaints qu'ils n'étaient pas payés !* ». Les mauvaises conditions d'hébergement des salariés détachés sont également régulièrement pointées du doigt par l'inspection du travail.

La déclaration suivante de la **responsable de la DIRECCTE** souligne l'ampleur du phénomène : « *L'hébergement. On a fait des constats, que ce soit en Meuse ou en Meurthe-et-Moselle, de conditions*

d'hébergement insalubres. En Meurthe-et-Moselle d'ailleurs, le Préfet a déclaré l'insalubrité d'un logement, par arrêté, ce qui n'est pas un acte anodin ». Globalement, les inspecteurs du travail remarquent que les entreprises coupables d'une fraude simple ont tendance à les multiplier, qu'une fraude simple en cache souvent une autre. La **responsable de la DIRECCTE** fait cette conclusion : « *Encore une fois, des salariés détachés sont convenablement payés, sont hébergés dans des hôtels, sont sur des prestations de courte durée. Mais sur les gros écarts qu'on constate, oui on constate qu'ils sont très mal payés, que l'hébergement est insalubre. Évidemment, on constate aussi qu'ils sont isolés, tous ensemble, à quinze dans une maison, avec un compte bancaire très ponctuellement approvisionné. Celui qui parle un peu la langue aura une carte bleue pour aller faire les courses pour toute la communauté* ».

Une seconde catégorie de fraudes rassemble les fraudes complexes. Les montages frauduleux par lesquels des entreprises recrutent illégalement des salariés détachés sont des réalités régulièrement mises au jour par l'inspection du travail. La **responsable de la DIRECCTE** se réfère au cas de figure suivant pour illustrer le fait que les entreprises peuvent ne pas respecter les procédures légales et réglementaires en matière de détachement de travailleurs. Elle commente : « *On a une opération de sous-traitance. Il y a par exemple une entreprise de maçonnerie qui sous-traite à une autre entreprise et on se rend compte que l'entreprise de rang 2, sous-traitante de rang 2. Cela peut être une entreprise roumaine qui n'apporte que sa main-d'œuvre. Et on va se rendre compte que celui qui donne les ordres, le matériel, c'est l'entreprise française. Là, donc, c'est du prêt de main-d'œuvre illicite* ».

Le cas d'entreprises fictives, d'entreprises boite-aux-lettres est souvent rapporté par les responsables de l'inspection du travail. Là encore, il s'agit de fraudes complexes manifestes. A ce propos, le **responsable de l'URACTI** souligne que le protocole de contrôle des agents qu'ils supervisent induit systématiquement la vérification de l'existence réelle des entreprises : « *Les deux choses qu'il faut vérifier, c'est que l'entreprise a une existence réelle au Luxembourg. Il y a quand même des entreprises boites-aux-lettres. Ce sont nos collègues au Luxembourg qui le disent. Pour qu'il y ait détachement, il faut que l'entreprise ait une activité réelle dans le pays d'origine. Le problème se pose aussi en Pologne ou en Slovaquie. On pourrait avoir des entreprises fictives en Pologne ou en Slovaquie, surtout que là, c'est un peu plus difficile à vérifier ! Au Luxembourg, on a quand même des facilités avec l'inspection du travail luxembourgeoise et on arrive à peu près à voir ce qui se passe. Premier problème, il faut que l'entreprise ait une activité réelle* ». De manière plus laconique, la **responsable de la DIRECCTE** se rapporte à une expérience concrète pour évoquer le problème de ces entreprises fictives : « *Pendant les toutes premières procédures qu'on a faites, on a constaté que l'entreprise employait plus de 70 salariés bulgares dans la Meuse, en forêt. Mais l'entreprise n'existait pas vraiment. Il y avait une boite aux lettres* ».

Une troisième catégorie de fraudes, la plus importante quantitativement, est la non-déclaration de travailleurs détachés. Le **responsable de l'URACTI** estime ainsi qu'à *« partir du moment où la moitié des détachements ne sont pas déclarés, bon an mal an, on travaille sur des statistiques qui ne sont pas très fiables* ». Plus précisément son discours souligne à la fois l'importance du problème et la relative impuissance de l'inspection du travail car l'inspectorat du travail ne dispose ni des informations nécessaires, ni des moyens humains pour repérer les entreprises qui recourent à des salariés détachés sans en informer l'inspection du travail.

La loi Savary qui renforçait la responsabilité des donneurs d'ordre et les actions de contrôle ne parait pas suffisante, de l'avis du **responsable de l'URACTI** : « *Que la loi Savary renforce la possibilité du pouvoir français, et notamment de l'inspection du travail de contrôler ce qu'il se passe, mais ce n'est pas comme ça qu'on maitrise le phénomène parce qu'on ne contrôle que ce qui est déclaré : les déclarations. Or, il y a aussi des choses qui ne sont pas déclarées, et celles-là, on tombe dessus plus par hasard. Le Ministère estime – sur quelle base ? Je ne sais pas ! –, que peut-être la moitié des détachements n'est pas déclarée. Ce qui n'est pas déclaré, on ne le connait pas, par définition. On va les connaître, par hasard ! On en trouve ! Mais par définition, on les trouve moins facilement que ceux qui sont déclarés* ».

Mesurer l'ampleur du nombre des détachements non déclarés s'avère difficile pour l'administration. Les dernières données disponibles sur le nombre de déclarations de détachements recensées par l'inspection du travail en 2015 font état d'une baisse. Celle-ci est analysée par la **responsable de la DIRECCTE** comme la conséquence des mesures prises par les pouvoirs politiques pour lutter contre le détachement illégal : « *L'an dernier, étrangement, on en a eu moins. Cette année, avec le renforcement des sanctions, notamment pour absence de déclaration de détachement, on a enregistré, sur les six derniers mois de l'année, plus de déclarations qu'au premier semestre. Mais je pense que la communication qui a été faite, le renforcement de la loi et les pénalités administratives qui commencent à tomber, font que les entreprises déclarent un peu plus* ». Pour le **responsable de l'URACTI** cette baisse pourrait témoigner au contraire d'une augmentation des fraudes à la déclaration : « *On avait remarqué en début d'année une baisse des détachements. D'abord, c'est que sur les déclarations que je reçois, et je ne suis pas sûr qu'il y ait une baisse réelle. Si elle existe, on peut l'expliquer à mon avis pour deux raisons. Des hypothèses. Il peut d'abord y avoir une baisse de l'activité économique qui existe quand même un peu partout, et même si elle est plus marquée dans certains pays plus que d'autres. (…). Les contrôles, on s'organise seulement maintenant pour faire des contrôles un peu plus systématiques qu'avant. On a des sanctions qui sont plus efficaces, mais ça vient seulement de se mettre en place. On est encore en période de rodage. Par contre, les discours politiques qui ont été tenus, très importants, sont très insistants sur la lutte contre le travail illégal. Et je me demande si ces discours, plus que les contrôles*

réels, n'ont pas un peu tétanisé certains employeurs. Ça ne veut pas dire qu'ils ne font plus de détachements, mais ça veut dire qu'ils ne les déclarent pas. Si on déclare quelque chose à l'administration, on risque d'être contrôlé. Si non ne déclare pas, ou bien on se fait contrôler, pincer, et là, ça coûte cher, ou bien on peut aussi ne pas se faire pincer ! ».

Poursuivant sur les situations de fraudes complexes constatées par les inspecteurs, le **responsable de l'URACTI,** signale également que le lieu de signature du contrat de travail est possiblement l'occasion de recrutements illégaux. Ici, l'enjeu est de taille (comme le souligne notamment le rapport du CESE, 2015, p. 26) car le lieu – le pays – de signature du contrat détermine le régime de sécurité sociale et le droit du travail dont relève le salarié détaché. Ces fraudes complexes restent cependant difficiles à objectiver et à constater pour les agents de contrôle : « *On a quelques entreprises luxembourgeoises qui ont des agences en France. Imaginons qu'une entreprise luxembourgeoise basée sur Esch-sur-Alzette veut embaucher un salarié français. Pour le salarié français, ce ne sera pas trop compliqué de passer la frontière. Il fera le plein d'essence. Mais s'il habite à Lunéville ou à Épinal ou plus loin, là, il y a beaucoup moins de chances qu'il soit allé au Luxembourg pour signer son contrat. Une entreprise luxembourgeoise peut très bien signer un contrat en France mais là, le contrat est soumis à la loi française et elle ne peut pas le détacher, puisqu'il a été détaché en France ! C'est la deuxième fraude, assez difficile à repérer quand même, mais qui peut exister* ».

6.1.4. De nombreux contrôles mais peu de réelles sanctions.

Face à l'ampleur de toutes ces fraudes, la Directive européenne de mai 2014 (qui introduit la responsabilité du donneur d'ordre « en sus ou en lieu et place de l'employeur direct », à l'égard du travailleurs détaché, qui permet « l'exécution transfrontalière des sanctions et/ou amendes administratives pécuniaires ») est la bienvenue[1]. « *Le renforcement de la responsabilité du donneur d'ordres, c'est déjà quelque chose qu'on attendait, nous, depuis longtemps, parce que celui qui contracte, au final c'est bien le maître d'ouvrage, le donneur d'ordres. Si on ne l'implique pas dans la responsabilité globale des problématiques, ça va continuer parce qu'ils arrêteront avec l'entreprise étrangère qu'on va verbaliser et recommenceront avec une autre* » (**responsable de la DIRECCTE)**.

Ceci étant, les contrôles de l'inspection du travail donnent finalement lieu à très peu de sanctions. Par exemple, la **responsable de la DIRECCTE** signale que seuls 3% des constats d'infractions faits par les inspecteurs du travail sont relevés par procès-verbal ou, pour le dire autrement, « *97% des*

[1] *Directive 2014/67UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014*

constats donnent lieu à des rappels à la loi, des observations, des explications de texte (…) *3% des infractions relevées par PV. 97% ce sont du conseil, des rappels à la loi* ».

Le **responsable de l'URACTI** dresse le bilan suivant de l'activité de son service et de l'inspection du travail en Lorraine. Selon lui, il y aurait eu près de 500 contrôles dans des établissements et sur des chantiers en Lorraine en 2015. En tout, 86 procès-verbaux auraient été dressés auxquels il faut ajouter des « *signalements au Parquet* ». 200 contrôles auraient été faits dans le milieu du bâtiment, pour 26 procès-verbaux. On constaterait que « *quatre ans après les transmissions* [des procès-verbaux aux Parquets], *un tiers seulement des procédures suivies ont donné lieu à poursuites* »[1]. De plus, « *Les inspecteurs du travail ne relèvent que 3% d'infractions constatées par procès-verbal. 3% ! 3% relevés par procès-verbal, encore faut-il que ça passe par le filtre du Parquet qui peut classer si ça ne lui convient pas, que ça aille en justice et que la justice condamne. Donc, en réalité, vous pouvez diviser le chiffre par deux, à chaque étape ! Vous arrivez peut-être au chiffre de 1% des infractions constatées par l'inspection du travail qui donne lieu à des condamnations, et pas forcément très fortes. Ça finit par désespérer un peu les agents* ».[2]

Que nous apprennent ces chiffres ? D'une part, cela démontre l'importance du rôle d'information assigné aux inspecteurs du travail. En dehors de cas extrêmes, les inspecteurs du travail cherchent le plus possible à inviter les employeurs à régulariser leur situation. Sur ce sujet, les propos de la **responsable de la DIRECCTE** sont explicites : « *C'est inscrit dans le Code du travail aussi, cela fait partie de nos missions : conseil, prévention, contrôle, médiation* ». Elle ajoute que les inspecteurs peuvent faire preuve d'une certaine tolérance à l'égard des employeurs et cela notamment lorsque la législation évolue : « *Si on a une modification des textes. Les CERFA* [Centres d'Enregistrement et de Révision des formulaires Administratifs] *n'ont pas encore suivi. Beaucoup d'employeurs se servent des anciens CERFA. Là-dessus, on n'est pas forcément très rigide envers les employeurs, si les CERFA n'ont pas suivi. Il y a un délai de prise en compte de la nouvelle règlementation* ».

6.1.5. Enjeux et limites des réformes de l'inspection du travail

Les moyens mis à disposition de l'inspectorat du travail et allant dans le sens d'une responsabilisation des donneurs d'ordres sont l'amende administrative et l'injonction. Depuis la loi Savary, une amende administrative, et non plus simplement un procès-verbal, peut être adressée à un donneur d'ordre qui n'a pas procédé à la déclaration auprès de l'inspection du

---

[1] *Rapport annuel de la Cour des comptes, février 2016, p.382.*

[2] *Les données citées sont des chiffres provisoires, non officiels, que nous avons souhaités mobiliser avec l'accord de nos interlocuteurs car ils illustrent bien le fait que seul un très petit nombre de contrôles est suivi de poursuites judiciaires.*

travail de travailleurs détachés ou qui n'a pas reçu une copie de la déclaration normalement effectuée par le prestataire avec lequel il est lié. « *L'entreprise étrangère doit faire une déclaration de détachement. Si elle ne la fait pas, si on constate que les salariés détachés ne sont pas déclarés, on peut très bien envoyer à notre directeur régional un rapport où l'on dit « Il y a un manquement aux sanctions administratives, c'est 2 000 euros par salarié détaché non-déclaré ! ». Et parallèlement, au-delà de l'entreprise étrangère, on peut proposer la même sanction pour le donneur d'ordres, qui n'aurait pas vérifié que l'entreprise étrangère avait bien déclaré ses salariés* » (**directrice de la DIRECCTE**). Cependant et malgré l'inscription dans la loi de ce pouvoir de sanction nouveau, la procédure n'a que peu été utilisée.

Corolaire aux amendes administratives, les procédures d'injonction permettent aux inspecteurs du travail de procéder à la fermeture d'un chantier recourant illégalement à des travailleurs détachés, sans que cet arrêt ne nécessite l'intervention du juge. « *Si on constate le non-paiement des salaires par exemple, on adresse une injonction à l'entreprise en lui demandant de se justifier, d'expliquer qu'elle va le faire, comme dans le cas de l'entreprise italienne que j'évoquais. Si elle ne répond pas à l'injonction dans des délais relativement courts, on peut soumettre, aux DIRECCTE – ça passe toujours par la voie hiérarchique –, une demande de sanction. Le directeur de la DIRECCTE peut suspendre le chantier ou la prestation, sans passer par le juge puisque c'est une décision administrative* » (**responsable de l'URACTI**).

Ces nouveaux outils de sanction permettent surtout aux inspecteurs du travail de sanctionner les entreprises frauduleuses sans devoir recourir systématiquement à des procédures judiciaires parfois longues et souvent classées sans suite donc. A ce propos, la **responsable de la DIRECCTE** nous rapporte que les affaires portées devant les tribunaux en 2013 par son service commencent à être traitées, seulement trois ans plus tard, à être traitées. Aussi estime-t-elle que « *mieux vaut passer par ce type de régularisation plutôt que par une procédure pénale qui n'imposera pas de toute façon la régularisation, et qui peut durer 2 ans, avec deux ans de risques pour les salariés* ». Tout en reconnaissant le degré de formalisme administratif associé à ces nouveaux outils, nos interlocuteurs s'accordent sur leur caractère plus « *pratique* » qui permet d'accélérer les procédures :

« *Une autre raison, je pense, pour laquelle les sanctions administratives risquent d'avoir un certain succès auprès de mes collègues de l'inspection du travail, c'est qu'ils peuvent facilement se mobiliser sur ce thème. Ce qui est très compliqué quand on fait un procès-verbal, c'est qu'il y a une méconnaissance, non pas de tous les magistrats, mais une méconnaissance et une charge de travail qui sont telles que les notions du droit du travail, qui paraissent déjà compliquées à certains politiques, sont méconnues. (…). Il n'y a pas de suite parce qu'il n'y a pas de procès.. Je l'ai constaté,*

dès qu'on est dans un domaine un petit peu complexe, genre sous-traitance, prêt de main-d'œuvre abusif ou même le travail non-déclaré (…). Expliquer pourquoi on poursuit ça, en espérant que le Parquet lui-même sera suffisamment convaincu pour ne pas classer le dossier, pour aller lui-même convaincre les juges du Siège qui ne le suivront pas forcément. Par définition, ces juges sont indépendants. Il y a donc beaucoup d'aléas. L'avantage, quand on s'adresse aux DIRECCTE, c'est que ses personnels sont quand même sensés connaitre le code du travail. Mais vis-à-vis des magistrats, souvent j'avais l'impression d'être sur le banc des accusés : « Vous avez relevé cette infraction, c'est quoi ? ». Il faut presque se justifier, expliquer pourquoi le prêt de main-d'œuvre est interdit. Expliquer qu'il y a une législation, que ce n'est pas du temporaire. En plus, objectivement, ils sont débordés ».

6.2. Représentations et place des travailleurs détachés dans les entreprises

La dernière partie du travail d'enquête porte sur la manière dont les travailleurs détachés sont représentés dans les entreprises où ils effectuent leurs missions. C'est en effet au sein de celles-ci que le phénomène du travail en détachement peut s'appréhender dans toute sa complexité. Qu'elles soient localisées dans des bassins d'emploi particuliers – l'on pense notamment ici aux espaces transfrontaliers – ou présentes sur plusieurs sites et mouvantes en fonction des besoins de main-d'œuvre liées à leur activité économique – typiquement les chantiers du BTP – les entreprises donnent à voir les dynamiques du travail en détachement. D'une part, par la fréquence, les temporalités et les types de détachement mobilisés, elles renseignent sur les stratégies de mobilisation de la main-d'œuvre. D'autre part, la nature du travail en détachement interroge l'organisation du travail en ce qu'elle impacte les activités, les qualifications et les collectifs de travail, possiblement construits sur des identités de métier.

La configuration (organisationnelle, stratégique et opérationnelle) des entreprises est aussi hétérogène que la population des travailleurs détachés qu'elles emploient. A titre d'illustration, l'on peut aisément estimer que la condition d'un travailleur détaché dans le cadre d'une mobilité intra-groupe présente peu de points communs à celle d'un travailleur non qualifié, détaché, sans déclaration préalable. De la même manière, les conditions de travail divergent sensiblement d'une situation à l'autre. Certes, l'on sait qu'une part non négligeable de ces travailleurs est confrontée à des conditions de travail (et parfois de vie) dégradées associées le plus souvent à des niveaux de rémunération tendanciellement plus faibles par rapport aux salariés autochtones, comme cela a d'ailleurs été rappelé à plusieurs reprises dans le corps de ce rapport. A cela s'ajoute un certain nombre d'irrégularités notamment au regard du droit du travail (par exemple : les heures supplémentaires non payées, congés, règles de sécurité, etc.).

A la suite des conclusions des travaux menés par Jens Thoemmes sur les conditions d'existence des travailleurs portugais détachés dans le secteur du bâtiment (2014), notre ambition est de questionner le processus de socialisation qui lie ces travailleurs aux organisations syndicales. Plusieurs travaux avancent l'hypothèse, que nous avons fait nôtre, de l'existence d'une distance manifeste entre les acteurs collectifs et certaines des populations de travailleurs détachés. Or, les raisons permettant d'expliquer cela ne sont pas toujours toutes clairement identifiées et résultent généralement de la combinaison d'une pluralité de facteurs. Aussi avons fait le choix de déplacer la focale d'analyse vers les acteurs syndicaux afin de saisir les déterminants de cette socialisation « *manquante* ».

Enquête auprès des élus syndicaux

L'analyse s'appuie ici sur les résultats d'une enquête menée auprès des organisations syndicales en Lorraine. D'un point de vue méthodologique, notre ambition s'inscrivait dans une démarche descendante visant à interroger dans un premier temps les structures syndicales territoriales et dans un deuxième temps des représentants syndicaux d'entreprise. A défaut d'avoir eu la possibilité de nous entretenir avec des élus syndicaux d'entreprises utilisatrices de travailleurs détachés, les résultats exposés dans cette partie s'appuient uniquement sur des entretiens réalisés auprès d'acteurs syndicaux présents dans des unions départementales.

Pour cela, les UD de Moselle et de Meurthe-et-Moselle des principales confédérations ont été contactées (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC). Malgré nos sollicitations, seuls les UD CGT-FO de Moselle et CGT de Meurthe-et-Moselle ont accepté de nous rencontrer. Sont donc ici mobilisés les résultats issus des deux entretiens réalisés respectivement avec le secrétaire général de l'UD CGT-FO (par ailleurs membre de la commission exécutive confédérale) et le secrétaire à la vie syndicale de l'UD CGT de Meurthe-et-Moselle. Cette enquête qui ne prétend en rien à l'exhaustivité, se veut un éclairage des rapports sociaux qui se nouent à l'occasion des missions de travail en détachement entre les groupes de travailleurs détachés et les organisations syndicales présentes sur les territoires et dans les entreprises recourant à cette modalité de travail.

6.2.1. Des acteurs collectifs globalement éloignés des travailleurs détachés

L'un des premiers résultats de l'enquête tend à attester de l'écart existant entre les principales organisations syndicales représentatives et les travailleurs détachés. Ceux-ci sont au minimum mis à distance des objectifs syndicaux.

Les difficultés pour obtenir des entretiens avec des responsables syndicaux sur cette question traduisent bien cette distance[1]. Le travail en détachement est un sujet sensible. La situation des travailleurs détachés est complexe et demeure assez largement méconnue. Les organisations syndicales paraissent dans l'impossibilité de dresser un état des lieux des réalités des détachements professionnels sur les territoires (en termes de volume, de durée des missions, de niveau de qualification, etc.). Mais elles n'en demeurent pas moins actives.

En l'absence de garantie formelle quant à la représentation collective des travailleurs détachés (directive 96/71) et à leurs liens, les actions des syndicats concernant les travailleurs extérieurs paraissent a priori limitées. On ne peut pas ne pas faire le rapprochement aux difficultés de l'action syndicale concernant l'intérim et les intérimaires (Belkacem, Kornig, Michon et Nosbonne, 2014a ou 2014b).

De plus, comme le rappelle le rapport du CESE (2015, p. 95), les actions de soutien engagées sont souvent entravées par les directions d'entreprise, notamment lorsque l'accès aux lieux de travail et de vie des travailleurs détachés leur est refusé. Les récentes évolutions législatives[2] et jurisprudentielles[3] permettent aux syndicats d'agir, y compris par un recours au droit, au nom des travailleurs détachés.

Mais les interventions syndicales se font au « cas par cas », en fonction des situations rencontrées ou rapportées. L'exemple de l'action en justice intentée par la CGT à la suite des constatations effectuées sur le site du chantier de l'EPR de Flamanville en est une illustration. Les actions pérennes et structurées sont toujours délicates à mettre en œuvre compte tenu des réalités du travail en détachement. Les organisations syndicales sont contraintes d'agir ponctuellement, soit sur la base d'informations émanant de délégués syndicaux élus sur les lieux de travail, soit à la suite d'une démarche entreprise par les travailleurs détachés eux-mêmes.

---

[1] A titre d'illustration, l'un des responsables syndicaux que nous avons interrogé nous a déclaré avoir « été surpris d'être sollicité pour un entretien sur ce sujet », tandis qu'un autre nous a exprimé son souhait d'annuler l'entretien qu'il nous avait accordé après avoir pris connaissance des principales thématiques que nous souhaitions aborder avec lui.

[2] Loi du 10 juillet 2014.

[3] Arrêt Ammattiliitto, CJUE, 2015, C-396/13.

Cela étant, même en Lorraine, région fortement utilisatrice de travailleurs détachés, le **responsable UD CGT-FO** reconnaît: « *Pour être honnête, c'est peut-être une erreur, on ne recherche pas l'information de manière prioritaire. (…) On n'a pas, dans nos objectifs, dans nos priorités, d'aller dans les boites, dans tel secteur et de voir la situation de tels salariés détachés et de voir comment on recrute. Il n'y a pas ça, très concrètement. Maintenant, si on avait des retours d'informations régulièrement, peut-être que ça nous interpellerait ?* ». En appui de cet argument, ce même responsable estime également que la baisse du taux de syndicalisation aurait un effet significatif sur la présence syndicale dans les entreprises, y compris celles recourant à des travailleurs détachés : « *Globalement, et toutes organisations syndicales confondues, il y a nettement plus d'entreprises où on n'est pas présent que d'entreprises où on est présent. Peut-être effectivement que, dans les entreprises où il y a des organisations syndicales, la question [du détachement] se pose moins ou les employeurs font plus attention à la manière dont ça fonctionne* ».

Au cours de nos entretiens, les deux responsables syndicaux sont revenus sur plusieurs des situations auxquelles ils ont été confrontés ces dernières années. Dans trois de ces situations sur quatre, ce sont les travailleurs détachés qui ont sollicité directement un appui auprès des unions départementales. A cet égard, il est intéressant de questionner l'attitude des représentants élus d'entreprise qui, par leur présence sur les lieux de travail, pourraient à la fois être les premiers interlocuteurs des travailleurs détachés et à l'origine d'une remontée d'informations indispensable à toute intervention structurée. Le **responsable CGT-FO** ne dit pas autre chose lorsqu'il estime que « *le seul retour que l'on peut avoir si un problème se pose dans une entreprise, c'est d'avoir une section dans l'entreprise. (…). En même temps pour être honnête, dans le département, je n'ai jamais véritablement été confronté à des questions, à des problèmes de salariés en détachement. Et pourtant, il y en a !* ».

Au regard des informations à notre disposition, deux registres de justification peuvent être avancés pour expliquer la posture des syndicalistes. Celle-ci peut ainsi être justifiée d'une part par une incapacité objective à approcher et à défendre les travailleurs détachés (a) ou, à l'inverse, relever de choix assumés (b).

a) On le sait, approcher les travailleurs détachés n'est pas toujours chose aisée. Outre les formes d'empêchements qui peuvent se manifester de la part des employeurs, d'autres barrières objectives à la représentation de ces travailleurs se manifestent fréquemment.

   - Tout d'abord, à l'instar des travailleurs intérimaires, les occasions pour établir des formes de socialisation collectives demeurent limitées. Dans une très large majorité des cas, les travailleurs détachés sont recrutés pour des missions ponctuelles et de courtes durées. Ils sont ainsi perçus par les salariés des entreprises utilisatrices

comme une main-d'œuvre temporaire et/ou fréquemment renouvelée. Par ailleurs, la barrière de la langue peut constituer un frein supplémentaire au rapprochement entre travailleurs détachés et travailleurs autochtones.

- Ensuite, l'organisation même du travail peut peser négativement sur le travail des représentants syndicaux. C'est le cas notamment dans le secteur du BTP lorsque par exemple, les travailleurs détachés sont affectés à un chantier parallèle à celui où travaillent les salariés standards. Les travailleurs détachés sont parfois regroupés et éloignés (sciemment ?) dès la fin du travail, sans possibilités réelles d'échanges en dehors des horaires de travail. Enfin, les représentants syndicaux des salariés sont confrontés aux craintes des travailleurs détachés, qui, comme de nombreux travailleurs précaires, craignent d'approcher les représentants syndicaux, de se plaindre ou seulement de se laisser approcher par peur de sanctions ou de représailles.

b) A contrario, le fait de ne pas considérer la situation des travailleurs détachés dans les entreprises peut relever d'une position assumée.

- Celle-ci peut d'une part être motivée par des stratégies spécifiques qui conduisent les organisations syndicales à prioriser leurs actions en se recentrant sur le noyau dur des travailleurs. Traditionnellement, les acteurs collectifs ont tendance à défendre les travailleurs stables et pérennisés des entreprises. On retrouve d'ailleurs un phénomène similaire dès lors que l'on s'intéresse à la défense des travailleurs non standards et notamment des intérimaires qui sont souvent perçus par les représentants du personnel des entreprises où ils effectuent leurs missions comme une main-d'œuvre temporaire et finalement éloignée des problématiques auxquels sont confrontés les travailleurs permanents. Cette dimension apparait avec d'autant plus de force lorsque l'entreprise est traversée par des difficultés conjoncturelles ou structurelles, susceptibles d'affecter le niveau d'emploi ou les conditions de travail.
- D'autre part, les délégués syndicaux d'entreprise peuvent aussi ignorer volontairement la situation des travailleurs détachés. Les raisons sont ici plus difficiles à assumer politiquement. Les détachés sont souvent perçus comme une forme de concurrence venue de l'extérieur. Ce phénomène ne parait pas marginal comme nous l'a confirmé le **responsable CGT** qui, à l'occasion de notre entretien, a fustigé l'attitude de certains salariés mais aussi de délégués syndicaux. Selon ce dernier, les salariés « sous-traités » et a fortiori les travailleurs détachés seraient volontairement stigmatisés, mis à l'écart, non considérés et ainsi régulièrement discriminés. A propos de sa propre organisation syndicale, il nous confie que les

syndicalistes CGT qui travaillent et côtoient les travailleurs détachés au quotidien ne font pas remonter les informations. Ils en oublieraient même les principes de base de toute socialisation au travail en choisissant de ne pas accompagner, de ne pas « guider » des travailleurs détachés en difficulté : « *C'est toujours le salarié [détaché] qui vient à la structure. Ce n'est pas le salarié français qui fait le premier pas, l'emmène au syndicat, lui dit à quoi il a droit, etc. Dans l'entreprise – j'y suis depuis plus de trente ans –, dès le départ, la sous-traitance a commencé en 1986, on nous a expliqué que « c'est eux qui viennent piquer notre boulot ! ». (…). J'ai entendu des militants avoir des réflexions et dire « Oui, ils viennent piquer notre travail ! ». Alors que le travail est là, et il y a une mise en concurrence des salariés. (…) Oui, pour moi, ça c'est tabou, le sujet du détachement* ». Pour ce dernier, les salariés « sous-traitants » et a fortiori les salariés détachés seraient ainsi stigmatisés et exclus des collectifs.

Globalement il ressort des entretiens réalisés que dans la plupart des cas, les travailleurs détachés renoncent à se défendre face à des employeurs recourant à des pratiques illégales Toutefois, certaines actions syndicales tentent de se monter pour défendre ces travailleurs, à la marge, de façon ponctuelle.

6.2.2. Des actions syndicales « au cas par cas » et souvent empêchées : la condition des travailleurs détachés en question.

Globalement il ressort des entretiens réalisés que dans la plupart des cas, les travailleurs détachés ne cherchent pas à se défendre face à des employeurs recourant à des pratiques illégales. Comment dès lors expliquer ce qui peut sembler être un renoncement, qui constitue en tout cas un premier empêchement à toute action de défense de leurs droits et/ou à tout soutien organisé notamment syndical ?

Afin d'apporter quelques éléments de réponse à ce questionnement, nous nous appuyons appuierons ici essentiellement sur les quelques actions menées ou qui ont été tentées (quatre sont mentionnées ici), telles qu'elles nous ont été rapportées par les deux responsables d'UD syndicaux interrogés. Elles permettent d'illustrer à la fois la condition des travailleurs détachés et les difficultés inhérentes à toute action syndicale dans ce segment du marché du travail. D'une manière générale, c'est le silence des travailleurs détachés autant que leur difficulté à se saisir du droit qui caractérisent leurs situations.

En fonction depuis 2009, le responsable CGT-FO a été confronté à deux reprises à des « problèmes » impliquant des travailleurs détachés. Les deux situations qu'il nous a décrites ont respectivement concerné le secteur du bâtiment et un abattoir. Le responsable de la CGT a également été impliqué dans « deux cas concrets », relativement récents, survenus en 2012 et

2013. Dans trois de ces quatre situations, ce sont des salariés, travaillant fréquemment en détachement qui, face à des problèmes importants, ont fini par contacter les syndicats dans le but d'obtenir une aide institutionnelle.

Un chantier du BTP

Dans le premier cas mentionné par le **responsable CGT-FO**, qui concerne un chantier du BTP, des travailleurs, essentiellement polonais, étaient détachés par le biais d'un montage complexe. Notre interlocuteur parle d'une véritable « *filière* », impliquant une agence d'intérim implantée au Luxembourg (Esch-sur-Alzette) par une entreprise de travail temporaire[1] possédant son siège en France (à Forbach). Celle-ci en jouant sur sa double implantation de part et d'autre de la frontière serait « *le pourvoyeur de salariés polonais* » sur le secteur de Moselle-Est. En pratique et face au non-respect des obligations de sécurité au travail sur le chantier auquel ils étaient affectés, craignant pour leur intégrité physique, les travailleurs détachés ont pris la décision de cesser le travail. Face à ce que le responsable CGT-FO nomme un « droit de retrait », l'employeur a décidé de cesser le versement des salaires. Dès lors, les travailleurs détachés se sont tournés, de leur propre initiative, vers l'acteur syndical. D'emblée le responsable syndical se remémore avec certitude « qu'ils étaient plutôt mal traités ».

Ici, le rôle de l'UD a avant tout été d'apporter un appui institutionnel, car si les travailleurs détachés ont des droits, en pratique il en va différemment et ils éprouvent énormément de difficultés à les faire respecter en instituant un rapport de force avec la direction de l'entreprise qui les emploie. Aussi et sans en passer par une saisine de l'inspection du travail destinée à faire constater les manquements aux règles de sécurité et le non versement des salaires dus, l'acteur syndical ne s'est pas limité à un soutien informel puisqu'il a déclenché une procédure devant le tribunal des prud'hommes. L'UD CGT-FO a également mis à disposition des travailleurs un avocat pour les représenter. A l'issue de trois années de procédure et de plusieurs appels, les travailleurs détachés ont obtenus gain de cause.

Une situation de ce type fait toutefois figure d'exception : « *On est allé aux prud'hommes. On a gagné. (…). Mais, c'est un cas sur…* ». En d'autres termes, les pratiques illégales liées au travail en détachement comme les « *entorses* » plus ou moins importantes faites au code du travail seraient aux dires de notre interlocuteur des pratiques assez récurrentes. Or, dans la plupart des cas, ces

[1] *Cette entreprise est un groupe familial de taille moyenne, dont le réseau d'agences est aujourd'hui implanté dans la moitié Est de la France, au Luxembourg, en Allemagne, en Pologne et en Suisse.*

situations sont tues et le premier travail des organisations syndicales saisies de telles affaires est de convaincre les travailleurs détachés à se défendre, à faire respecter le droit. D'ailleurs, « *ils avaient vraiment hésité à se défendre, il y avait une peur* ». Une peur que l'on retrouve de manière assez transversale dans toutes les situations évoquées.

Cette peur est double. D'une part, il existe une crainte subjective bien réelle qui est de se confronter à « *une boîte qui a pignon sur rue* », même si « *ce sont des exploiteurs* ». En ce sens, les travailleurs détachés paraissent intérioriser les contraintes qui pèsent sur eux en allant jusqu'à s'assimiler eux-mêmes à des « sous-travailleurs », des travailleurs sans droits, car non nationaux. A cela, s'ajoute une méconnaissance du droit relativement généralisée. D'autre part, c'est une peur objective qui alimente l'omerta sur les conditions de travail et de vie des travailleurs détachés, celle de ne plus travailler : « *Si les détachés n'acceptent pas les contraintes qu'on leur impose, ça veut dire que leurs missions, à un moment, seront terminées. Et ils en recrutent un autre, un autre, dix autres, 20 autres* ».

Un abattoir

C'est cette même peur que l'on retrouve dans le second cas exposé par **le responsable CGT-FO**. Il s'agit ici de travailleurs détachés embauchés dans un abattoir situé à Sarreguemines. C'est encore un secteur où le recours à cette modalité de travail parait être un phénomène récurrent, accentué par la présence de nombreux sous-traitants. Ce sont précisément ces derniers qui recourent massivement au travail en détachement et se révèlent peu scrupuleux quant au respect des conditions de travail et surtout des rémunérations de cette main-d'œuvre (inférieures à celles des salariés autochtones). Cependant, aucun mouvement de protestation, ni aucun signalement n'est parvenu au syndicat : « *le problème, c'est qu'on n'a pas vraiment d'informations (…) on ne sait pas forcément quel est le statut exact des salariés, (…) et on a beaucoup de mal à vérifier* ». Pourtant, ces travailleurs détachés n'étaient en rien « dissimulés » et tous pouvaient constater la présence sur « *le parking [devant l'abattoir] de beaucoup de voitures avec des plaques d'immatriculation étrangères* ».

En l'absence de mouvement de ces travailleurs eux-mêmes qui « *craignaient pour leur boulot* » et d'actions de la part des salariés (et syndiqués) permanents, la structure syndicale n'a eu connaissance de cette situation qu'à travers un syndicat basé sur un autre site, « *qui considérait qu'ils étaient en concurrence déloyale parce qu'à Sarreguemines S. il y avait plein de salariés détachés* ». Cependant, il s'est révélé impossible pour le syndicat, qui ne pouvait accéder au site, de convaincre les travailleurs détachés à se mobiliser. La peur d'éventuelles mesures de rétorsion

l'a emportée sur la défense des droits. A l'image de la « *peur de ne plus travailler* » (Belkacem, Kornig, Michon, Nosbonne, 2012) exprimée par les travailleurs de l'intérim, se manifeste chez les travailleurs détachés une peur du même ordre, mais sans doute bien plus accentuée : la crainte d'être stigmatisés comme « perturbateurs » et de ne plus se voir proposer de nouvelles missions, voire d'être purement et simplement renvoyés.

En l'absence de possibilités réelles pour les organisations syndicales d'entrer dans les entreprises et de bénéficier d'un droit de regard sur la réalité des contrats de travail, on comprend qu'il soit difficile pour les travailleurs détachés de mettre eux-mêmes au jour la réalité de leurs conditions d'existence au travail et hors du travail. Une telle démarche n'est pas exempte de risques pour les travailleurs détachés : « *Ils avaient vraiment hésité à se défendre ! Il y avait une peur (…) Je ne dis pas que c'est une mission impossible mais on n'a de contacts avec ces salariés que quand ils sont dans l'extrême difficulté. Et je dis bien « dans l'extrême difficulté », c'est-à-dire que c'est quand ça devient vraiment insupportable qu'ils s'adressent aux organisations syndicales. Mais, il faut vraiment qu'ils soient arrivés au bout du bout !* ».

Ce sentiment d'un syndicaliste est également celui de la **responsable de la DIREECTE** qui estime « *qu'ils peuvent avoir des conditions en France qui sont encore meilleures que celles qu'ils ont chez eux. Ce sont des gens très, très pauvres dans leur pays, et le peu qu'ils obtiennent en France, c'est toujours mieux que ce qu'ils peuvent obtenir dans leur pays. (…) Ils expliquent que c'est toujours plus avantageux. A un moment, on s'est même posés la question, de l'intérêt, vu le taux de rémunération. (….) Ils ne se posent pas cette question. Ils acceptent. C'est ce qui est surprenant : ils acceptent. Ils acceptent jusqu'à un certain point. On a eu le cas récemment donné par la gendarmerie, des salariés bulgares ne supportaient plus leur condition de vie et sont venus se protéger à la gendarmerie. Là, on a eu un contrôle parce que les gendarmes nous ont appelés en expliquant qu'ils venaient d'accueillir deux salariés bulgares qui ne supportaient plus leur situation* ».

Depuis 2007, le **responsable de la CGT**, rencontré durant notre enquête, a également été impliqué dans « deux cas concrets », relativement récents, survenus en 2012 et 2013.

Les deux situations décrites par le **responsable CGT** viennent confirmer ces premières conclusions. Précisons toutefois que celui-ci estime que les observations effectuées sur ces deux chantiers ne sont « *que l'arbre qui cache la forêt* » et ne sont que peu représentatives de l'étendue du phénomène du détachement, « *on les a étudié sur Nancy parce que les salariés nous ont demandé d'intervenir* ». Dans les deux cas évoqués lors de l'entretien, il s'agissait de chantiers de construction : un site de stockage de gaz, une centrale photovoltaïque ; dont les donneurs d'ordre étaient des grands groupes français.

Un site de stockage de gaz

Confronté aux informations que lui transmettaient un collectif de travailleurs détachés sur le site de stockage de gaz, le **responsable CGT**, alors peu au fait de ces questions, a tout d'abord « *pris conscience qu'il fallait qu'on se forme, qu'on regarde comment la situation évolue, où en sont les textes réglementaires* ». « *Ils étaient 70, des roumains, ils nous disaient qu'ils touchaient le SMIC, (…), mais ils devaient redonner la moitié de leur salaire à, on va dire, entre guillemet leur « syndicat » »*, présent en France, afin de couvrir des frais de logement et de nourriture. Ceci fait écho aux analyses de Fabienne Muller (2013) sur la déduction du salaire des frais de transport et d'hébergement à laquelle sont soumis certains travailleurs détachés. La CGT a alors saisi l'inspection du travail afin de faire procéder à des constatations avant d'inciter les travailleurs détachés à porter plainte.

En pratique, cette phase de socialisation avec les travailleurs détachés s'est révélée complexe et relativement longue compte tenu des réticences de certains d'entre eux. L'essentiel du travail syndical a donc visé à établir des liens de confiance et de proximité afin de réussir à les convaincre qu'ils étaient dans leur droit et que le syndicat était là pour les soutenir : « *On avait travaillé avec eux, on les avait recensés, on les accompagnait* ». Au final, ils ont accepté de porter plainte. L'extrait suivant illustre, de manière explicite, certaines des pratiques qui accompagnent le travail en détachement et contribue à expliquer, au moins pour partie, les peurs des travailleurs détachés : « *Ils devaient porter plainte le lundi. On les avait vus le jeudi [précédent]. On est arrivé le lundi, avec la police et l'inspection du travail, mais il ne restait plus que « l'intermédiaire ». Il les a rapatriés le week-end en Roumanie, on ne les a jamais revus* ». Cet intermédiaire qui s'est présenté comme un membre du syndicat des travailleurs détachés est en réalité celui qui accompagne, encadre et organise les chantiers de ces travailleurs roumains. Plus encore, il participe du montage d'un système complexe qui permet de comprendre de quelle manière ces travailleurs ont été détachés sur le chantier du site de stockage.

En pratique, le donneur d'ordre, un grand groupe français, avait passé un marché pour l'exécution d'une partie du travail. « *Le marché a été attribué à une petite entreprise [locale] de travaux publics avec une pelleteuse et 2 ou 3 salariés* ». De toute évidence, il s'agissait là d'une entreprise qui ne disposait ni des moyens humains, ni des moyens techniques pour mener à bien un chantier d'une telle ampleur. Lors du soutien apporté par l'UD, notre interlocuteur a rencontré ce sous-traitant dont dépendaient officiellement les travailleurs détachés : « *le « syndicat » roumain [l'intermédiaire] est venu le voir en disant qu'il fallait qu'il se porte sur ce marché, qu'il lui amènerait le matériel et la main-d'œuvre* ».

Dès lors, l'UD CGT a fait pression sur le donneur d'ordre « *pour que cette entreprise n'ait plus le marché* ». S'agissant des travailleurs détachés, le donneur d'ordre s'est retranché derrière le fait qu'il avait sous-traité le travail à une entreprise française, sans savoir qui étaient les travailleurs présents sur le chantier. Autrement dit et par le jeu de la sous-traitance, le donneur d'ordre s'est dégagé de toute responsabilité, faisant retomber la faute sur l'entreprise. Par ailleurs, à travers cet exemple, sont également mises en évidence certaines pratiques voyant intervenir des « *intermédiaires* » qui non seulement procèdent à une forme de racket des travailleurs qu'ils recrutent et détachent, règnent par la terreur, mais interviennent également pour créer les « *conditions du détachement professionnel* » en s'immisçant dans les procédures d'appel à des entreprises sous-traitantes sans que rien ne permette de les relier au donneur d'ordre. De plus, la contrainte exercée par ces « *intermédiaires* » parait dépasser très largement le simple cadre de l'activité de travail car dans le cas présent, ils ont réussi à rapatrier en Roumanie les travailleurs détachés qui souhaitaient porter plainte, mettant du même coup un terme à une éventuelle procédure judiciaire. Seule l'entreprise sous-traitante « *a eu quelques petits déboires* ».

Un chantier de construction d'une centrale photovoltaïque

Le second exemple que le responsable CGT a porté à notre connaissance est encore plus révélateur des montages complexes auxquels donnent parfois lieu des opérations de détachement.

Cette situation est intervenue en 2013/2014 sur le chantier de construction d'une centrale photovoltaïque où des travailleurs roumains n'ont pas été payés pour le travail effectué. Ici encore, ce sont les travailleurs qui ont sollicité le syndicat, ce dernier leur apportant son appui pour les aider à se saisir du droit et, à la différence du cas précédent, « *on a porté plainte à la gendarmerie* », « *les salariés sont repartis en Roumanie mais c'est toujours en cours* ».

Ces travailleurs étaient détachés sur un chantier dont le donneur d'ordre était une filiale d 'un grand groupe français. Le syndicat a remonté « toute la chaine » : « *ça part de contrats intérimaires en Alsace et en Allemagne. Ils passent par Chypre. Il y avait à peu près 6 ou 7 niveaux. Des sous-traitants et de la main-d'œuvre. Mais il y avait aussi le contrat de travail qui pouvait être par exemple anglais : ceux qui étaient chargés du transport des salariés, domiciliés dans un autre pays* ». Dans ce cas de figure, ce sont des travailleurs roumains, salariés avec des contrats de travail anglais, transitant par un intermédiaire basé à Chypre, qui sont venus travailler sur un chantier en France.

Il est clair que mettre au jour de tels montages nécessite des moyens mais aussi et surtout une réelle connaissance des travailleurs détachés. Or, lorsque ceux-ci tiennent sous silence leur situation, la tâche devient quasiment impossible.

6.2.3. Des avancées récentes malgré de nombreuses difficultés pour défendre ces salariés

Pour le **responsable CGT** interrogé, les choses ont néanmoins évolué ces dernières années : « *Les syndicats, en France, prennent plus la mesure des choses. Et on peut agir sur le donneur d'ordres. On s'est aperçu que, d'agir sur le patron sous-traitant, ça ne sert à rien. Déjà, on ne maitrise pas bien : on ne sait pas où est le sous-traitant. Par contre, on sait vraiment où est le donneur d'ordres. On a le même problème aujourd'hui avec la centrale de Flamanville où on a 3 000 salariés issus de toutes les nationalités. Et comment on défend leurs droits ? Comment on les accueille ? La langue ! Et quand 3 000 personnes arrivent sur un chantier, ce n'est pas anodin pour une région, un département ou une commune* ».

Pour lui, l'une des solutions pour encadrer et mieux défendre les travailleurs détachés est d'essayer de renforcer en amont les liens avec les syndicats des pays d'origine des travailleurs détachés. C'est ce que la CGT et un syndicat roumain ont mis en pratique à l'occasion de l'intervention syndicale sur le site de construction de la centrale photovoltaïque : « *il faut travailler avec les vrais syndicats, par l'intermédiaire de la CES* ».

Parallèlement à cela, selon ce même représentant syndical, les principaux efforts pour limiter les fraudes au détachement, doivent être portés au niveau de l'attribution des marchés et cela de deux manières différentes mais complémentaires. D'une part, il s'agirait de rendre moins « rentable » pour les entreprises utilisatrices le recours à des travailleurs détachés. En l'état actuel du droit, notamment européen, le différentiel de coût du travail entre travailleurs détachés et travailleurs autochtones est trop important. D'autre part, le responsable CGT avance une proposition qui consisterait à faire évoluer les conditions d'attribution des marchés publics pour décourager les employeurs de recourir à des travailleurs détachés. Il conviendrait ainsi de procéder au plafonnement du montant des marchés publics (voir à les fragmenter) et à un allongement des durées minimales de réalisation des chantiers.

De telles modifications pourraient permettre de favoriser l'embauche de travailleurs présents sur le territoire, ou à défaut d'allonger la durée des contrats de travail, par le biais d'entreprises locales : « *Vous avez plus facile à prendre des salariés roumains ou polonais sur un contrat de 6 mois. Au-delà de 6 mois, vous êtes obligés d'appliquer les règles de protection sociale du pays. En général, ils prennent des salariés détachés pour moins de 6 mois, et après ils en prennent d'autres. On a obtenu [chez EDFE.] de faire des marchés de 10 ans, comme on sait que les changements de compteurs ça va prendre 10 ans. On a dit « Vous faites un marché de 5, ans renouvelable 1 fois », ça fait 10 ans. Il y a une visibilité plus longue. (…) Dans nos revendications, on lutte aussi pour que les marchés ne soient pas attribués aux moins-disants. Ça peut être du local si le marché est à moins de 5 millions d'euros,*

autrement c'est impossible. Une entreprise en France qui propose un marché de plus de 4 millions, ce marché devient européen. Mais un marché de 4 millions, on peut très bien faire 10 chantiers de 400 000 euros. Et du coup, on rentre dans d'autres règles qui sont plus contraignantes, qui sont plus locales. Ce n'est pas moins intéressant. Un petit marché de 400 000, vous allez avoir des entreprises locales qui paient des cotisations en France ».

C'est un discours équivalent sur l'importance du « local » que l'on retrouve dans les propos tenus par **le responsable CGT-FO** : « *Nous, on souhaiterait plus de contraintes ! Le but surtout, c'est de ne pas opposer les travailleurs entre eux, en étant sur la proximité. La société n'a rien à gagner de faire bouger un salarié de 1 000 bornes et de le mettre en difficulté sur un territoire, éloigné de sa famille alors qu'il y a des salariés sur place qui n'ont pas de travail* ».

Le positionnement des deux syndicalistes interrogés est toutefois paradoxal. Ils déplorent tous deux le traitement réservé à certains travailleurs détachés, surtout pour les travaux les moins qualifiés. Mais la question de la défense et de la représentation de ces travailleurs est rapidement éludée au profit d'éventuelles solutions destinées à limiter, voire empêcher le recours au travail détaché pour lui préférer de « l'emploi local ». On peut s'interroger ici sur la présence simultanée de ce qui apparaît finalement comme deux attitudes contradictoires : dénoncer le comportement de certains salariés et syndicalistes d'entreprise qui estiment que les travailleurs détachés « viennent piquer » le travail ; et cette stratégie finalement assez explicite de revendiquer une modification de la législation en vigueur dans le but de privilégier l'embauche de nationaux.

6.3. Un éclairage sur la position patronale du bâtiment à l'égard du détachement professionnel

De manière complémentaire aux entretiens de syndicalistes, un entretien a également été réalisé auprès du secrétaire général régional accompagné de la chargée de mission de la Fédération Française du Bâtiment (FFB). Cet entretien a été motivé par la part importante prise par le travail en détachement dans ce secteur d'activité et nous a permis de recueillir la position patronale sur le phénomène du détachement professionnel.

Soulignons d'emblée que pour la FFB, le travail en détachement encourage le *dumping* social en instituant une concurrence déloyale entre les entreprises « *On est sensibilisé à ce sujet parce que c'est une concurrence complètement déloyale par rapport à nos entreprises adhérentes, à notre fédération* ». Pour la fédération du bâtiment, ce sont les pratiques frauduleuses liées au détachement professionnel qui en font une modalité de travail économiquement avantageuse pour les entreprises et qui alimentent le *dumping* social. C*'est « la fraude massive au détachement (…) Le détachement, s'il est appliqué dans les règles, si le salarié est détaché, il y a*

uniquement le différentiel de charges. Si le salaire minima, conventionnel est respecté, si la durée du travail est respectée, s'ils sont logés dans de bonnes conditions, il n'y a que le différentiel de charges. (…) *Si vraiment le différentiel ne porte que sur les charges, le coût de revient est inférieur, mais pas suffisamment pour justifier une opération avec un salarié détaché* ». Dans les entreprises du bâtiment, les constats sont toujours identiques : « *des conditions de salaire pas respectées, de durée du travail pas respectées, de logement et d'hébergement complètement indignes* ».

Nos deux interlocuteurs ne le cachent pas, ces pratiques illégales seraient renforcées par le renoncement, évoqué précédemment, des travailleurs détachés à se défendre : « *Ils préfèrent gagner – je ne sais pas combien, je n'ai pas les chiffres –, 1 000 euros, alors qu'ils auraient dû en avoir 1 500. Dans leur pays, ils en auraient peut-être eu 600 ou 700 ?* ». « *Un maçon qui vient travailler en France gagne trois à quatre fois plus que ce qu'il gagne en Pologne. Donc, le choix est fait, très rapidement* ».

Ce discours des responsable de la FFB témoigne d'une volonté clairement affichée de lutter contre les pratiques illégales, ce qui est d'ailleurs en cohérence avec les conventions signées par les organisations professionnelles du BTP, les représentants de l'État et le Parquet aux niveaux départemental et régional pour lutter contre le travail illégal, en mettant en place des modalités d'échanges d'informations (Rapport du CESE, p. 53).

Afin de remédier à la fraude au détachement professionnel, la fédération du bâtiment promeut une triple action, basée sur la création d'une carte d'identification professionnelle, un renforcement des contrôles et la responsabilisation des donneurs d'ordre. Elle rejoint en cela les préconisations du rapport Savary et les dernières réformes gouvernementales en matière de contrôle du travail en détachement (Loi Macron, 2015).

Tout d'abord, la position de la fédération « *c'est : contrôles ! C'est ça ! Une carte d'identification professionnelle, qui va se mettre en place.* (…) *C'est dans la loi Macron* » afin d'assurer une traçabilité de la main-d'œuvre. Ensuite, le responsable FFB milite pour une intensification et une multiplication des contrôles en faisant intervenir les services des douanes par exemple car en l'état, « *C'est un système qui est inefficace pour contrôler ce qui a été mis en place* ».

Enfin, la responsabilisation du donneur d'ordre doit, aux dires de nos interlocuteurs, être renforcée lorsque le recours à des travailleurs détaché est organisé de manière illicite : « *La responsabilisation du maitre d'ouvrage et du donneur d'ordres, c'est-à-dire soit le propriétaire du chantier, la société ou la personne physique, la collectivité, peu importe le statut, celui qui fait faire les travaux, soit l'entreprise principale en cas de sous-traitance. Vous savez, dans le bâtiment, souvent, il y a de la sous-traitance en cascade. La première entreprise peut être très sérieuse, très pointilleuse. La deuxième, un peu moins. La troisième, pas du tout. Et dans la quatrième, c'est là qu'on*

trouve les problèmes. La responsabilisation des maitres d'ouvrages et des donneurs d'ordres a été, par les lois successives, accrues. Le donneur d'ordres peut être condamné à reverser des rémunérations qui n'auraient pas été versées. Il y a un arsenal juridique. Il faut pouvoir le mettre en branle ».

En d'autres termes, il s'agit de faire en sorte que toutes les entreprises impliquées, selon leur place dans une chaîne d'utilisation de salariés détachés, soient pénalisées quand des fraudes sont constatées.

7. CONCLUSION GENERALE

A la lumière de ce rapport, le détachement transnational revêt probablement au moins deux figures assez dissemblables. Peut-on dire que l'une, l'intérim transfrontalier luxembourgeois, illustre les limites de la règle ; et l'autre, le détachement de travailleurs étrangers sur les chantiers lorrains du BTP, se situe sur le terrain des fraudes caractérisées ? On peut croire pourtant que ces deux figures font coexister des pratiques parfaitement licites, des pratiques formellement respectueuses de la lettre des règles mais très « border-line » à l'égard de l'esprit de ces règles, ou encore des pratiques parfaitement frauduleuses. Il reste que les façons d'utiliser (ou de frauder) le cadre règlementaire ne sont pas vraiment comparables.

On a d'un côté des travailleurs lorrains, en mission en France près de leur domicile, intérimaires de statut luxembourgeois et à ce titre en situation enviable par rapport aux standards français même si les standards français restent eux-mêmes plus protecteurs des intérimaires que ce qui est en usage dans bien d'autres pays européens, l'Allemagne en premier lieu. En implantant des agences de part et d'autres des frontières, les sociétés d'intérim soumises aux règles luxembourgeoises exploitent à l'évidence les différentiels de législations nationales. Elles en tirent avantage. Les intérimaires transfrontaliers également.

De l'autre côté on a des travailleurs venus de bien plus loin que la grande région Sar-Lor-Lux, soit dans les cas mentionnés par les inspecteurs du travail ou les syndicalistes lorrains, des roumains ou des polonais venus travailler en Lorraine sur les chantiers de sous-traitance de grands groupes français, avec des contrats très peu protecteurs (mais ce sont ceux en vigueur dans leur pays d'origine), sous-payés eu égard aux normes françaises, et pourtant bien rémunérés selon les critères de leur pays. Ils arrivent ici en répondant aux appels d'intermédiaires que l'on peut qualifier *d'origines non contrôlées*, inconnus du grand groupe français donneur d'ordre en tête de ligne, intermédiaires eux-mêmes mobilisés par des sous-traitants de n^{ième} rang pour approvisionner les chantiers clients en main-d'œuvre très bon marché. Ici également les utilisateurs comme les détachés en tirent avantage. Mais le cas de figure est tout autre. Fort peu soucieux de la règle européenne, leurs fraudes sont souvent ici parfaitement caractérisées. Elles ne sont pas forcément portées à la connaissance de l'inspection du travail ou des syndicats français. La lutte contre la fraude est très difficile, lorsque les personnels portent rarement plainte, ou ne font pas appel aux syndicalistes pour les défendre dans la crainte de perdre un travail qu'ils jugent plus avantageux que ce qu'ils pourraient trouver dans leur propre pays.

Les employeurs comme les salariés peuvent en tirer bénéfice, que ces salariés soient lorrains, roumains ou polonais. Un système gagnant-gagnant, comme l'affirment haut et fort les agences d'intérim luxembourgeoises ?

Que disent les politiques européennes mises en œuvre pour réguler quelque peu les marchés du travail au sein de l'UE ? Le cadre règlementaire européen se veut le même pour tous les cas de transferts transnationaux de travailleurs détachés. Leur objectif général est de mettre en place un marché unique par ouverture des frontières, de supprimer tout ce qui peut entraver la circulation de la main-d'œuvre entre les États-membres de l'UE.

L'intérim transfrontalier relève de deux directives européennes. La directive sur l'intérim impose dans chacun des États-membres une parité de traitement entre les intérimaires en mission et les permanents de l'entreprise. La directive sur le détachement d'un État-membre à un autre impose une parité de traitement entre les salariés de l'entreprise d'accueil et les détachés (principe du pays d'accueil). Les autorités européennes imaginent sans doute que cela suffit à assurer une concurrence loyale sur le marché du travail européen. L'évidence aujourd'hui est que ces directives ne peuvent pas suffire. Et que la Directive d'exécution de mai 2014 qui introduit le principe de responsabilité solidaire entre maitre d'œuvre et sous-traitant à l'égard de la présence de travailleurs détachés sur les chantiers de BTP ne changera que peu de choses.

On sait à quel point les règles formelles sont facilement contournées. Les principes d'égalité de traitement en France entre permanents et intérimaires, entre personnels résidents et personnels détachés laissent trop de flou dans lesquels peuvent s'engouffrer des employeurs peu scrupuleux. Qu'est-ce qu'une égalité de traitement imposée de longue date en France, certes formellement respectée (égalité sur le même poste ou équivalent), quand les postes les plus durs et/ou les moins rémunérés sont pratiquement destinés sinon réservés aux intérimaires ? C'est pourtant bien ce que l'on observe en France. Qu'est-ce qu'une égalité de traitement soumise par la Directive européenne sur l'intérim à un délai de carence nettement supérieur à la durée moyenne des missions d'intérim, comme c'est le cas au Royaume- Uni (Michon, 2009) ? La plupart des missions risque ainsi d'y échapper.

En outre, l'intérim transfrontalier franco-luxembourgeois montre parfaitement à quel point le plus grand respect des règles européennes et nationales ne peut empêcher toutes les distorsions de concurrence : ce qu'il faut bien qualifier de dumping social, au détriment des entreprises d'intérim de droit français, dans le respect des règles et souvent au bénéfice non seulement des entreprises luxembourgeoises, mais aussi des résidents français salariés de régime luxembourgeois. Le système luxembourgeois de financement des dépenses sociales (directement par l'impôt prélevé à la source et non par cotisations sociales des employeurs et des salariés) autorise une protection sociale largement équivalente voire supérieure à la française, et des coûts du travail nettement inférieurs pour l'entreprise ; ceci pour le plus grand bénéfice non seulement des sociétés luxembourgeoises, mais aussi des résidents français salariés au Luxembourg et

travaillant sur le territoire français. C'est « *un système gagnant-gagnant pour les travailleurs qui touchent des salaires plus élevés, et pour les entreprises qui ont moins de charges* … ». Les tarifs luxembourgeois de facturation de la main-d'œuvre intérimaire voyagent de l'autre côté des frontières et sont appliqués aux missions réalisées en Lorraine.

Pour autant, selon un responsable syndical enquêté « *les boîtes d'intérim luxembourgeoises qui envoient des intérimaires en Lorraine ne contribuent pas aux dépenses collectives … Elles ne versent pas de cotisations employeurs ; elles ne participent pas non plus aux financements des collectivités (CVAE), et aux autres charges fiscales ; elles ne peuvent pas assurer non plus un suivi efficace sur la santé, la sécurité des travailleurs détachés (…) et pour finir elles prennent le gagne-pain aux agences d'intérim lorraines* ». Surtout, on l'a dit, l'intérim transfrontalier luxembourgeois est loin d'être à l'abri de pratiques contestables cachées dans le brouillard des complexités règlementaires. Contournements et fraudes sont entremêlés.

Et ce que disent aujourd'hui des chantiers de sous-traitance, les inspecteurs du travail français chargés de surveiller le respect des règles, est encore plus édifiant. Ceux que nous avons rencontrés (en 2015) soulignent avec force que les pratiques de détachement seraient de plus en plus organisées, structurées…, et déguisées. « *Ces configurations spatiales autorisent des montages d'opérations pouvant être complexes et par conséquent difficilement identifiables* ». Les abus seraient nombreux, mais peu repérables. Les inspecteurs du travail comme les syndicalistes (comme également les responsables patronaux régionaux de la Fédération française du Bâtiment, il faut le souligner) s'insurgent contre les fraudes massives sur les chantiers, qui font intervenir cette fois-ci non plus les travailleurs lorrains et les agences d'intérim luxembourgeoises, mais d'un côté des travailleurs roumains et polonais et de l'autre côté, de longues chaines de sous-traitance en tête desquelles on trouve des grands groupes industriels français.

Dans un contexte transfrontalier, le détachement favorise en fin de compte la déconnection des règles fiscales et sociales du travail de leur espace d'application (Thoemmes, 2014), alimente très clairement des situations de concurrence déloyale et de dumping social. Plusieurs rapports français ont dénoncé de telles situations ces dernières années (Bocquet, 2013 ; Savary, Guittet et Piron M., 2013). Et ces situations, il faut le redire, sont d'autant moins visibles que le système peut être également qualifié de gagnant-gagnant pour certains salariés et leurs propres employeurs.

La question qui reste entière est sans doute moins celle des règles applicables aux détachements transeuropéens et de la lutte contre les fraudes, voire de la mise en œuvre d'une véritable responsabilité conjointe tout au long des chaines de sous-traitance, comme l'on introduit pour le BTP les modalités d'application des directives européennes ajoutées récemment. C'est avant tout la question des distorsions qu'introduit la diversité des lois sociales nationales en vigueur dans

les États membres de l'UE. Il est franchement difficile d'imaginer que l'on puisse développer un marché du travail européen, qui soit vraiment concurrentiel, à l'abri de tout dumping social, avec de telles distorsions. Tant que l'on maintiendra que les lois sociales doivent être du domaine exclusif des États-membres, tant que des États membres refuseront toute incursion européenne concernant les règles sociales du travail et de l'emploi et leur réelle harmonisation, il sera évidemment quasi impossible de développer un marché du travail européen à l'abri de tout dumping social intra-européen. En un sens, ce sont les États-membres eux-mêmes qui s'opposent à la lutte contre le dumping social.

La question est alors posée aux organisations patronales et syndicales. Face à une telle difficulté, apparemment insurmontable dans l'état actuel des choses, quels sont leurs objectifs et leurs stratégies européennes ? Jouer sur les règles et les coûts du travail nationaux pour exploiter au mieux les positions concurrentielles nationales, pour les uns ? Protéger leurs pré-carrés en s'abritant mieux contre les concurrences internationales « déloyales » voire en refusant toutes ces formes de concurrence, pour les autres ? Mais comment ? Contre l'Europe ? Ou développer toutes les formes possibles de solidarités européennes, seules capables d'organiser un vrai marché du travail européen et de vraies compétitions, loyales, sur les marchés (si tant est que les compétitions économiques puissent vraiment être loyales). C'est à l'évidence la seule porte que peuvent ouvrir les syndicalistes et qu'ils ouvrent parfois avec succès. Encore faut-il que les solidarités internationales, qui ont fait un temps la force du mouvement syndical, s'imposent au sein de tous les États-membres de l'UE.

8. ANNEXES

8.1. Les 14 Propositions du rapport Grignon (2006, p. 7-9) pour les travailleurs détachés dans le secteur du BTP

PROPOSITION N° 1

Valider au niveau européen le principe de la déclaration de détachement préalable et le fait qu'il ne s'agit pas d'une forme de contrôle.

PROPOSITION N° 2 : Ne pas instaurer de période de franchise en matière de détachement. A défaut, prévoir une exception pour le secteur de la construction.

PROPOSITION N° 3 : Valider au niveau européen :

– que les documents sociaux à tenir dans l'Etat de détachement doivent permettre de s'assurer de l'application des conditions de travail et d'emploi dont la directive sur le détachement impose le respect, en particulier celles relatives au salaire minimum ;

– que la « personne de contact » de l'entreprise dans l'Etat de détachement doit être dûment mandatée de façon à pouvoir réaliser des actes officiels dans ce pays.

PROPOSITION N° 4 : Intégrer aux travaux actuellement menés par la Commission européenne :

– une analyse de la façon dont on passe du statut de salarié à celui d'indépendant dans les différents Etats membres ;

– la recherche des critères constitutifs d'abus au statut de travailleurs indépendants ;

– une étude de la possibilité éventuelle de soumettre, dans certains cas, des travailleurs indépendants aux dispositions de la directive 96/71.

PROPOSITION N° 5 : Prendre l'initiative de la création d'une mise en réseau « *Social-Net* » entre les organismes européens de sécurité sociale.

PROPOSITION N° 6 : Inscrire dans la prochaine convention d'objectif et de gestion, signée entre l'Etat et la CNAMTS, le programme de dématérialisation des données relatives aux formulaires de détachement des entreprises françaises.

PROPOSITION N° 7 : Préparer dès aujourd'hui une convention bilatérale de coopération administrative en matière de sécurité sociale avec la Bulgarie et la Roumanie.

PROPOSITION N° 8 : Augmenter les contrôles sur les chantiers le dimanche et hors des heures de travail habituelles.

PROPOSITION N° 9 : Favoriser le recours à des interprètes et traducteurs, y compris non assermentés.

PROPOSITION N° 10 : Prévoir l'obligation pour les entreprises détachées de désigner un représentant officiel, intermédiaire avec les pouvoirs publics français.

PROPOSITION N° 11 : Autoriser l'inspection du travail à contrôler la situation des travailleurs détachés au regard de la sécurité sociale et permettre les échanges de données entre les organismes de sécurité sociale et l'inspection du travail dans le cadre de ces contrôles.

PROPOSITION N° 12 : Assortir d'une peine d'amende l'obligation de faire accepter chaque sous-traitant.

PROPOSITION N° 13 : Rendre obligatoire pour le donneur d'ordre l'affichage sur le chantier du nom de toutes les entreprises intervenant, quel que soit leur rang de sous-traitance.

PROPOSITION N° 14 : Préciser que les informations et documents relatifs à tous les niveaux de sous-traitants dont dispose le maître d'ouvrage sont obligatoirement accessibles à son comité d'entreprise.

8.2. Tableaux

Tableau 1 - Poids des déclarations de PSI en France par secteur d'activité et par zone d'origine des prestataires en 2013

%	Agri.	BTP	HCR	Ind.	Spect.	ETT	Intra-groupe	Autre	Total
Poids par secteur									
UE 15	50	62	61	67	47	62	73	51	62
NEM	49	36	38	31	5	37	13	42	35
Pays tiers	1	2	0	2	48	1	15	7	3
Poids par zone géographique (%)									
UE 15	4	43	2	17	1	23	6	4	100
NEM	7	43	2	14	0	25	2	7	100
Pays tiers	2	25	1	11	12	11	24	14	100

Source : DGT, 2014, p. 21

Tableau 2 - Des déclarations de PSI émanant surtout de prestataires localisés dans 6 pays

	Agricul.	BTP	HCR	Ind.	Specta.	ETT	Intra-groupe	Autre	Total
Luxembourg	30	2518	0	963	10	6281	613	104	10519
Pologne	245	4924	232	1702	2	2463	78	603	10249
Portugal	225	4871	2	1207	3	1495	183	351	8337
Espagne	1178	3877	2	464	8	1104	339	336	7308
Allemagne	132	3461	10	2311	37	415	505	321	7192
Roumanie	402	2742	222	768	4	1907	182	655	6882
Total	2212	22393	468	7415	64	13665	1900	2370	50487
Part	*68%*	*79%*	*35%*	*72%*	*12%*	*87%*	*56%*	*58%*	*75%*

Source : DGT, 2014, p. 2

Tableau 3 - Répartition des travailleurs détachés selon leur pays d'origine en 2004 et 2013

	2004	2013	coef. multi
Pologne	3260	38067	11,68
Portugal	175	34480	**197,03**
Roumanie	275	26971	**98,08**
Espagne	312	14148	45,35
Allemagne	3283	13874	4,23
France	0	12668	
Bulgarie	0	12532	
Italie	188	10282	54,69
Slovaquie	337	5823	17,28
Autre d'Amérique Latine	308	5421	17,60
Royaume-Uni	952	5185	5,45
Autres	430	5152	11,98
Belgique	4275	4759	1,11
Hongrie	204	3773	18,50
Lituanie	7	2861	**408,71**
Maghreb	0	1725	
Etats-Unis	70	1620	23,14
République Tchèque	257	1512	5,88
Suisse	95	1495	15,74
Autre d'Afrique	0	1296	
Mercosur	44	1282	29,14
Pays-Bas	129	981	7,60
Autres Asie	484	919	1,90
Autrice	95	878	9,24
Turquie	59	584	9,90
Inde	16	559	34,94
Slovénie	49	528	10,78
Croatie	38	500	13,16
Chine	63	369	5,86
Danemark	4	336	**84,00**
Canada	26	317	12,19
Luxembourg	410	285	0,70
Chypre	0	283	
Suède	0	275	
Finlande	4	246	61,50
Irlande	12	216	18,00
Grèce	32	145	4,53
Lettonie	38	116	3,05
Mexique	11	101	9,18
Estonie	30	67	2,23
Malte	2	10	5,00
Ensemble	15974	212641	13,31

Source : DGT, 2014, p. 31-34

Tableau 4 - Répartition (%) du nombre de déclarations par département depuis 2004

	2004	2007	2010	2013
De 0 à 2 déclarations	42	10	2	0
De 3 à 49	41	28	20	2
De 50 à 199	14	39	32	29
De 200 à 999	3	19	41	53
> 1000	0	4	5	16
Ensemble des départements	100	100	100	100

Lecture : Le nombre de départements ayant reçu 0 à 2 déclarations (y compris les non répondants) représente 42% en 2004 et 0% en 2013. A contrario, le nombre de département ayant reçu plus de 1000 déclarations est nul en 2004 et de 16% en 2013.

Source : DGT, 2014, p. 15

Tableau 5 - Évolution du nombre de travailleurs détachés hors de France dans le cadre des « règlements européens » (2005-2014)

Année	Règlements européens				Total détachement tous régimes	Part des règlements européens dans le total (%)
	Détachement	Pluriactivité	Exceptionnel	Total		
2005	392 204	1 462	2 018	395 684	607 926	65,1
2006	307 039	1 824	1 783	310 646	501 321	62,0
2007	285 269	664	1 415	287 348	456 715	62,9
2008	284 137	567	2 022	286 726	446 212	64,3
2009	221 342	624	1 569	223 535	369 783	60,5
2010	162 718	1 014	1 637	165 369	296 880	55,7
2011	171 910	6 451	1 575	179 936	307 363	58,5
2012	149 263	9 370	1 188	159 821	312 078	51,2
2013	138 681	5 869	1 060	145 610	310 242	46,9
2014	136 295	4 451	1 021	141 767	287 518	49,3

tableau élaboré sur la base des rapports statistiques annuels du CLEISS

Tableau 6 - Évolution du nombre de travailleurs détachés hors de France dans le cadre de conventions bilatérales (2005-2014)

Année	Accords internationaux			Total détachement tous régimes	Part des détachements conventionnés dans le total (%)
	Détachement	Exceptionnel	Total		
2005	85 857	210	86 067	607 926	14,2
2006	89 335	nc	89 335	501 321	17,8
2007	81 530	nc	81 530	456 715	17,9
2008	74 622	150	74 772	446 212	16,8
2009	72 409	116	72 525	369 783	19,6
2010	59 755	117	59 872	296 880	20,2
2011	60 737	205	60 942	307 363	19,8
2012	73 073	173	73 246	312 078	23,5
2013	83 305	159	83 464	310 242	26,9
2014	78 287	167	78 454	287 518	27,3

Source : Tableau élaboré sur la base des rapports statistiques annuels du CLEISS.

Tableau 7 - Évolution du nombre de travailleurs détachés dans des pays hors conventions (2005-2014)

Année	Détachements vers des pays hors conventions	Total détachement tous régimes	Part des détachements hors convention dans le total (%)
2005	126 175	607 926	20,8
2006	101 340	501 321	20,2
2007	87 837	456 715	19,2
2008	84 714	446 212	19,0
2009	73 723	369 783	19,9
2010	71 639	296 880	24,1
2011	66 485	307 363	21,6
2012	79 011	312 078	25,3
2013	81 168	310 242	26,2
2014	67 297	287 518	23,4

Source : Tableau élaboré sur la base des rapports statistiques annuels du CLEISS.

Tableau 8 - Évolution des détachements de travailleurs de la France vers les territoires frontaliers (2006-2014)

Pays de destination	2006	2008	2010	2012	2014	Evolution 2006-2014 (%)
Allemagne	37411	30384	23177	19624	17567	-53,0
Belgique	40029	40480	21149	21349	32237	-19,5
Espagne	27740	21991	17010	12587	11507	-58,5
Italie	27378	19448	15449	13146	11316	-58,7
Luxembourg	4911	3732	3451	2359	2832	-42,3
Suisse	13420	12325	7420	8041	7947	-40,8
Total pays frontaliers	150889	128360	87656	77106	83406	-44,7
Total détachements UE	237521	191624	125189	107397	111195	-53,2
Part des détachements frontaliers (%)	63,5	67,0	70,0	71,8	75,0	

Source : Tableau élaboré sur la base des rapports statistiques annuels du CLEISS.

*Tableau 9 - Principales régions d'origine des travailleurs détachés hors de France (2014) **

Régions d'origine des travailleurs détachés	Détachements	Poids de chaque région (%)
Ile de France	85 458	29,72%
Rhône-Alpes	42 979	14,95%
Nord-Pas-de-Calais	30 798	10,71%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14 884	5,18%
Midi-Pyrénées	14 781	5,14%

Source : Tableau élaboré sur la base des rapports statistiques annuels du CLEISS.

* Sont ici considérés l'ensemble des détachements (règlements européens, conventions bilatérales ou non).

Tableau 10 - Principales caractéristiques des différents territoires de la Grande Région en 2013

	Lorraine (F)	Luxem-bourg	Sarre (D)	Wallonie (B)	Rhénanie-Palatinat (D)
Superficie (km2)	23547	2586	2570	16844	19854
Population	2350657	549680	990718	3576325	3994366
Emploi intérieur (lieu de travail)	832399	386600	510000*	1227163	1923836
agriculture (%)	*2,1*	*1,2*	*0,5*	*1,5*	*2,2*
industrie (%)	*15,6*	*9,5*	*22,5*	*12,5*	*19,7*
construction (%)	*6,5*	*10,4*	*5,5*	*7,1*	*6,4*
services (%)	*75,8*	*78,9*	*71,5*	*78,9*	*71,7*
Ensemble (%)	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
Population active totale (au lieu de résidence)	956217	235353	465200	1325377	1965900
Taux de chômage Eurostat	12,2	5,8	6,2	16,1	4,1
Revenu disponible brut des ménages (par habitant)	18663	32107	19421	17009	21608

Source : Offices Statistiques de la Grande Région, 2014

* en 2012

Tableau 11 - Travail intérimaire au Luxembourg entre 2015 et 1995

					2015 (moyennes mensuelles)	
	1995	**2008**	**2010**	**2013**	**1er trimestre**	**2e. Trimestre**
Heures travaillées (en milliers)*	338	1154	954	874	944	1164
Nombre d'intérimaires	2457	8000	6896	6228	6772	8079
dont frontaliers	2139	6312	5204	4263	4835	5601
% de frontaliers	87,1	78,9	75,5	68,4	71,4	69,3
Part dans l'emploi salarié intérieur	1,2	2,4	2	1,7	1,8	2,1
Part dans l'emploi frontalier	3,8	4,4	3,5	2,7	2,9	4,8

Source : IGSS, Ministère du Travail, Publiées dans STATEC, notes de conjoncture

* Corrigées des jours ouvrables

NB. Les intérimaires correspondent à l'ensemble de l'emploi salarié de la branche « agences d'intérimaires et fourniture de personnel temporaire »

Tableau 12 : Nombre de déclarations de PSI et de salariés détachés en Lorraine en 2014

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Total Lorraine
Nombre de déclarations reçues	1304	311	5516	240	7371
dont entreprises Lux	*923*	*29*	*3760*	*49*	*4761*
dont ETT Lux	*685*	*11*	*1933*	*39*	*2668*
Nombre de salariés détachés déclarés	2848	1071	11847	625	16391
dont Français	*1305*	*127*	*4703*	*107*	*6242*
dont Portugais	*553*	*206*	*2413*	*34*	*3206*
dont Allemands	*91*	*115*	*1821*	*47*	*2074*
dont Polonais	*273*	*258*	*898*	*139*	*1568*
Autres	*626*	*365*	*2012*	*298*	*3301*

Source : Direccte – URACTI, 2015

Tableau 13 : Intervention en Lorraine en 2014 des entreprises étrangères prestataires de services

	Agriculture	BTP	HCR	Industrie	Spectacle	Intérim	Intra groupe	Autre
Pays de localisation des prestataires								
Allemagne	31	385		379	1	303	159	127
Belgique	1	71		39		27	10	15
Luxembourg		405	1	478	1	2668	1115	93
Portugal	1	44		46		65	7	
Autres	18	214	0	280	3	355	70	58
Total	**51**	**1119**	**1**	**1222**	**5**	**3418**	**1361**	**293**
Nombre de salariés	478	3566	1	3092	54	5180	3132	882
dont :								
ouvriers	*468*	*3210*	*1*	*2483*	*0*	*5008*	*2630*	*658*
ETAM	*8*	*221*		*405*	*54*	*129*	*237*	*195*
cadres	*2*	*135*		*204*		*43*	*265*	*29*
Nombres de jours d'intervention	15052	1333322	28	102061	318	141379	135469	72453

Source : Direccte Lorraine, 2015 – données non publiées encore

Tableau 14 - Comparatif des coûts salariaux pour un employé touchant 3 000 euros bruts

Salaires annuels	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg
Cout pour l'entreprise	3580	3909	4241	3437
Charges sociales employeur	580	909	1241	437
Salaires bruts	3000	3000	3000	3000
Charges sociales employé	607	390	649	365
Impôt sur le revenu	539	417	224	63
Salaires nets	1854	2193	2127	2572

Source : reproduit de PriceWaterhouseCoopers

Tableau 15 - Coût horaire sectoriel en 2008 (en Euros)

	Luxembourg	France	Belgique	Allemagne
Industrie manufacturière	28,3	32,2	36,7	33,4
Construction	21,3	28,6	28,7	23,9
Commerce	21,1	27,3	30,9	24,5
Hôtels, restaurants, cafés	16,4	21,7	n. d.	15
Activités financières et assurances	54,7	49,3	55,7	43,9
Santé et action sociale	34,1	28,1	27,4	24,6

Source : Eurostat – enquête CMO 2008 ; hors apprentis, coût par heure travaillée.

Tableau 16 - Allocations familiales et salaire minimum au Luxembourg et en France en 2015 (a)

	Luxembourg (en euros)	France (en euros)
Allocations familiales		
pour 1 enfant	185,60	//
pour 2 enfants	440,72	129,35 (a)
pour 3 enfants	802,74	295,05
pour 4 enfants	1 164,56	460,77
Salaire minimum qualifié		
Brut horaire	13,3385	
Brut Mensuel	2307,56	9,61 Brut horaire
Salaire minimum non qualifié		1 457,52 Brut mensuel
Brut horaire	11,1154	
Brut mensuel	1922,96	

Sources : Guichet public.lu (2015), CAF.fr (2015)

(a) En France, les familles dont les revenus annuels dépassent 67 140 € par an vont être concernées par la modulation des allocations familiales : Les allocations seront divisées par 2 à partir de 67 141 € de revenus annuels par foyer avec 2 enfants. Elles seront divisées par 4 à partir de 89 490 € de revenus annuels par foyer avec 2 enfants.

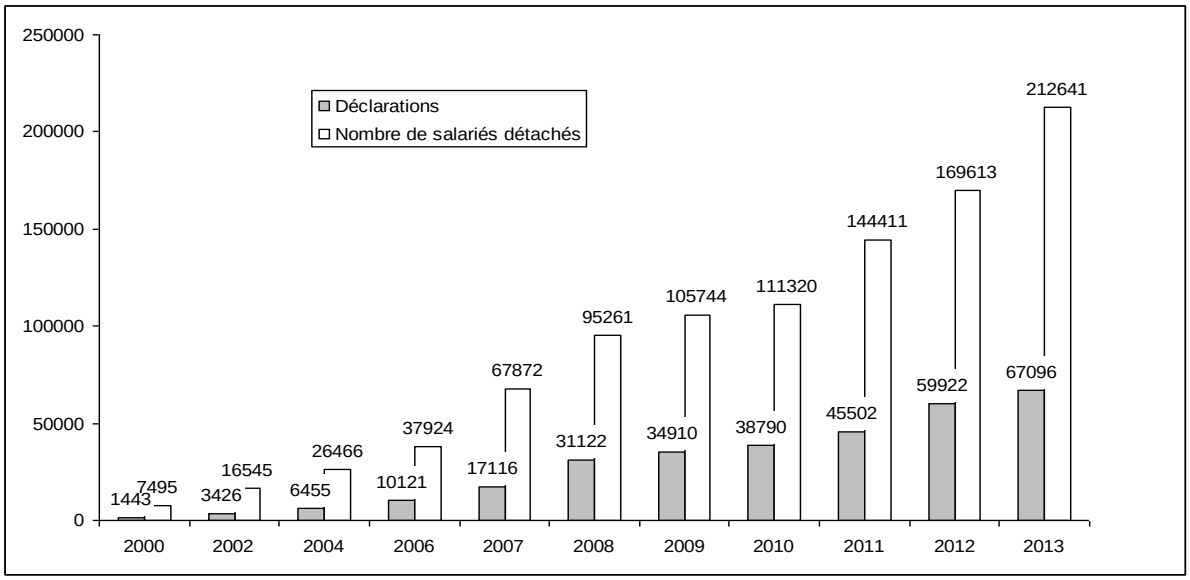
Tableau 17 : Conditions d'exercice de l'intérim dans les pays de la Grande Région

	Allemagne	Belgique	Luxembourg	France
Activité exclusive	Non	Non	Oui	Oui sauf exceptions
Licence	Oui	Oui	Oui	Oui (déclaration)
Garantie financière	Non	Oui	Oui	Oui
Egalité de traitement	Oui sauf si Conv. collective	Oui	Oui	Oui
Cas de recours	Non	Oui	Oui	Oui
Durée maximale	Non	Oui	Oui	Oui
Secteurs interdits	Oui : Bâtiment (Gros œuvre)	Oui	Non	Non

Source : Rapport économique et social, PRISME, 2012, p. 49-5

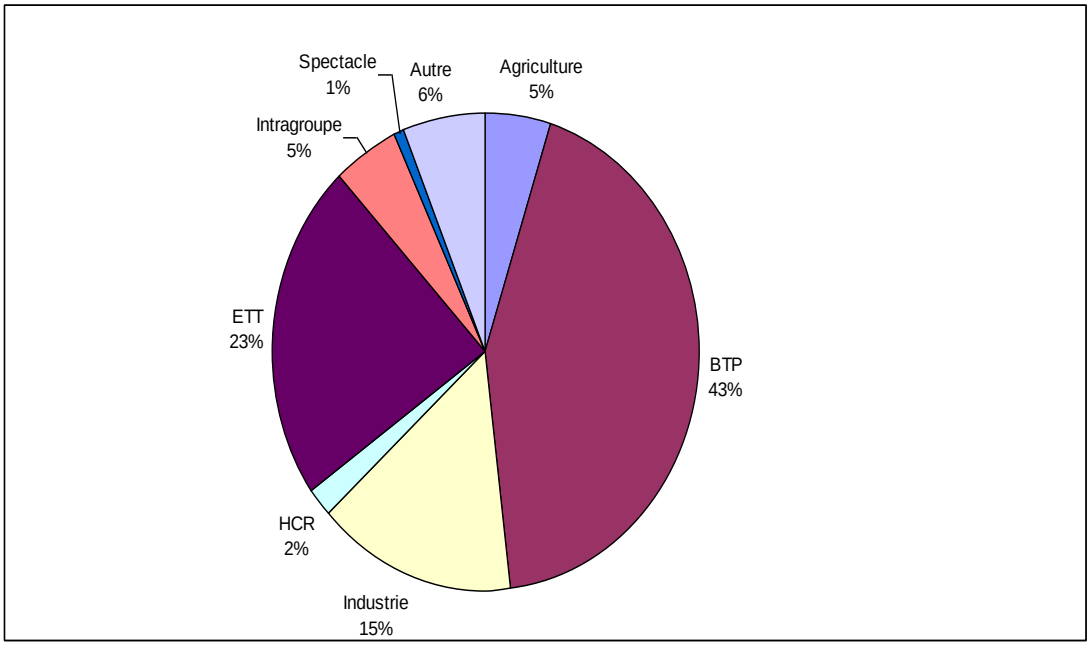
8.3. Graphiques

Graphique 1 - Évolution du nombre de déclarations de prestations de services reçues et de travailleurs détachés en France depuis 2000



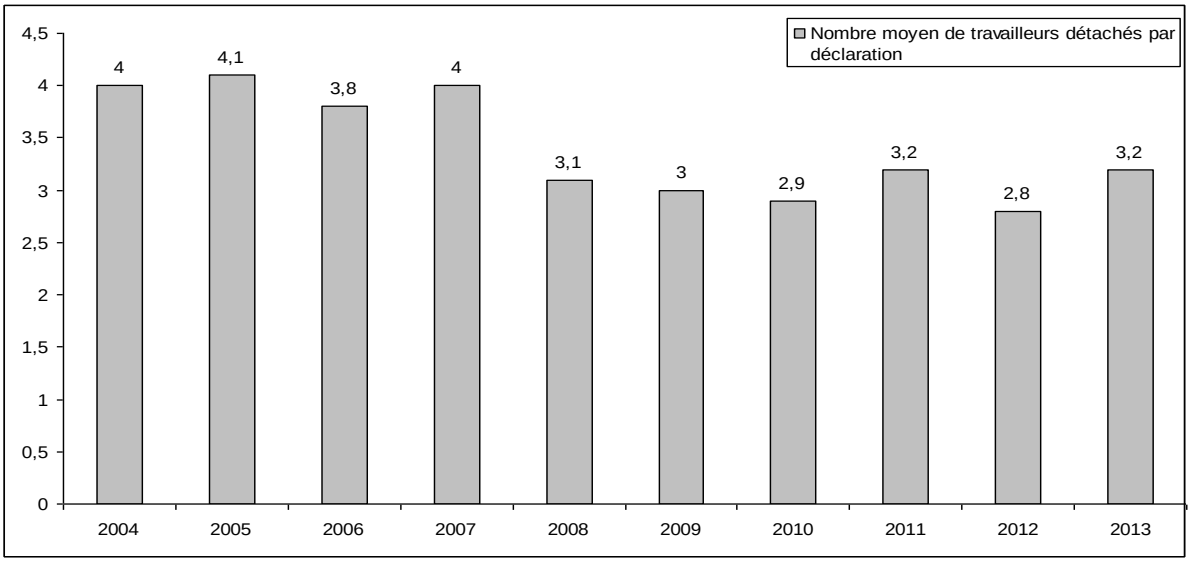
Source : DGT (2014), p. 9

Graphique 2 - Répartition sectorielle du nombre de déclarations en 2013 pour la France



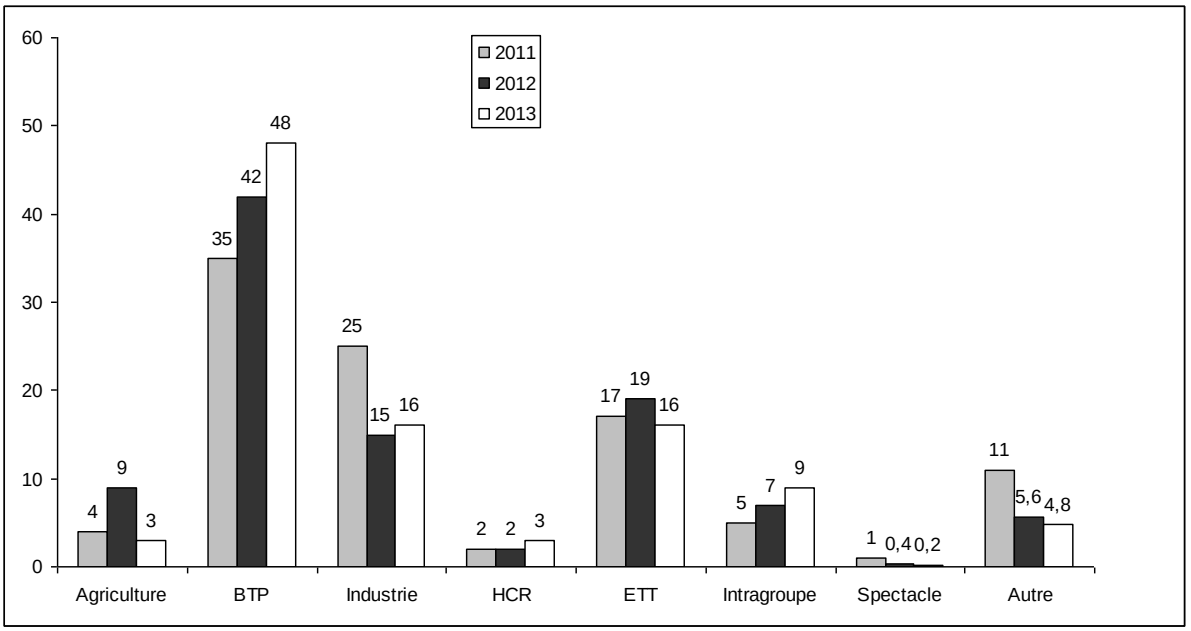
Source : DGT (2014), p. 9

Graphique 3 - Évolution du nombre moyen de salarié par déclaration PSI en France depuis 2004



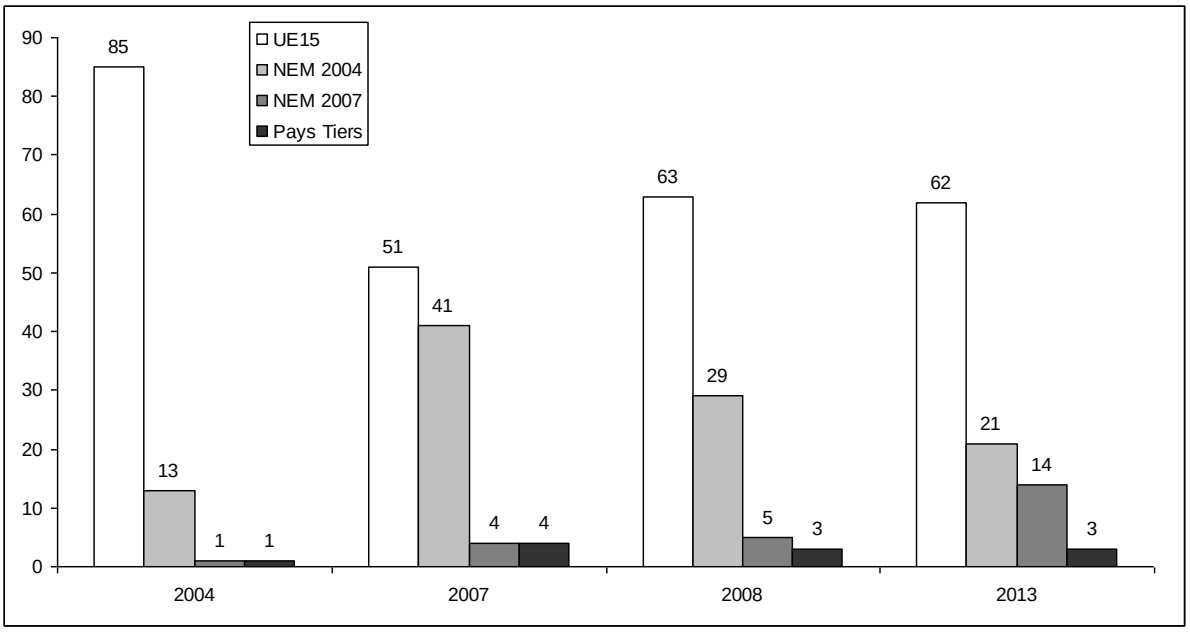
Source : DGT (2014), p. 14

Graphique 4 - Répartition sectorielle du nombre de jours d'emploi de salariés détachés en France



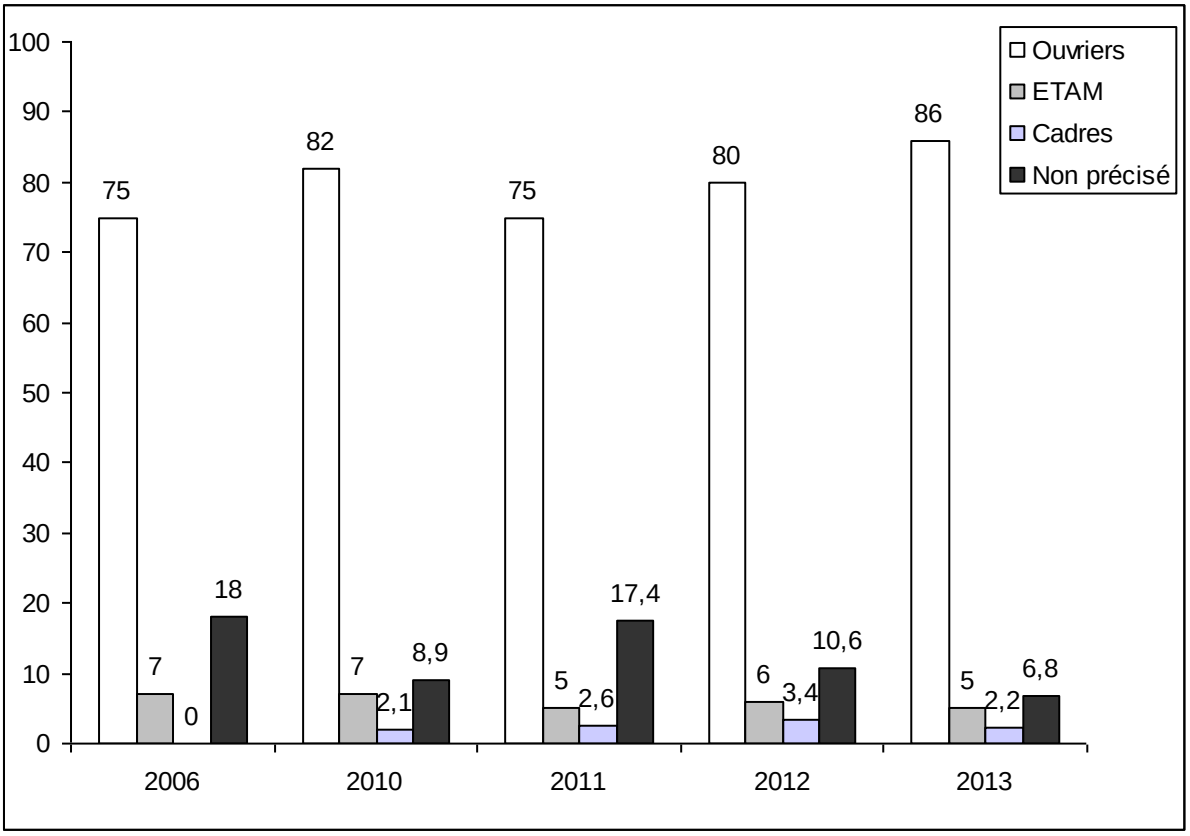
Source : DGT (2014), p. 12

Graphique 5 - Répartition des déclarations par zone d'origine des prestataires depuis 2004



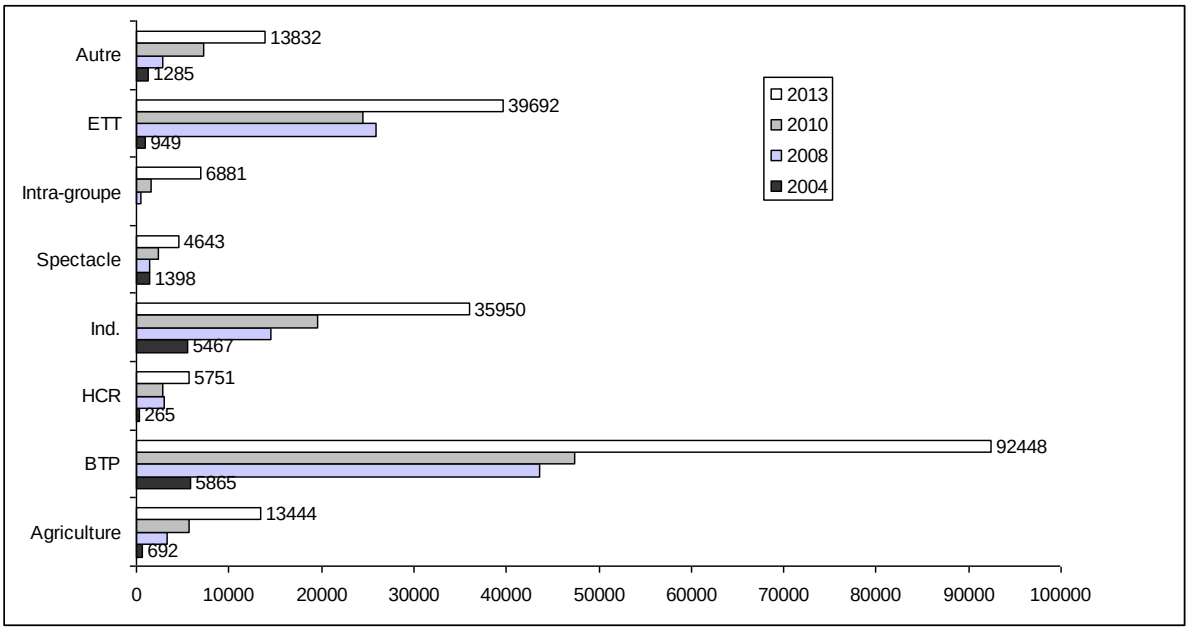
Source : DGT (2014), p. 19

Graphique 6 : Répartition des statuts d'emploi par CSP en 2006, 2010, 2011, 2012 et 2013 (en %) pour toute la France



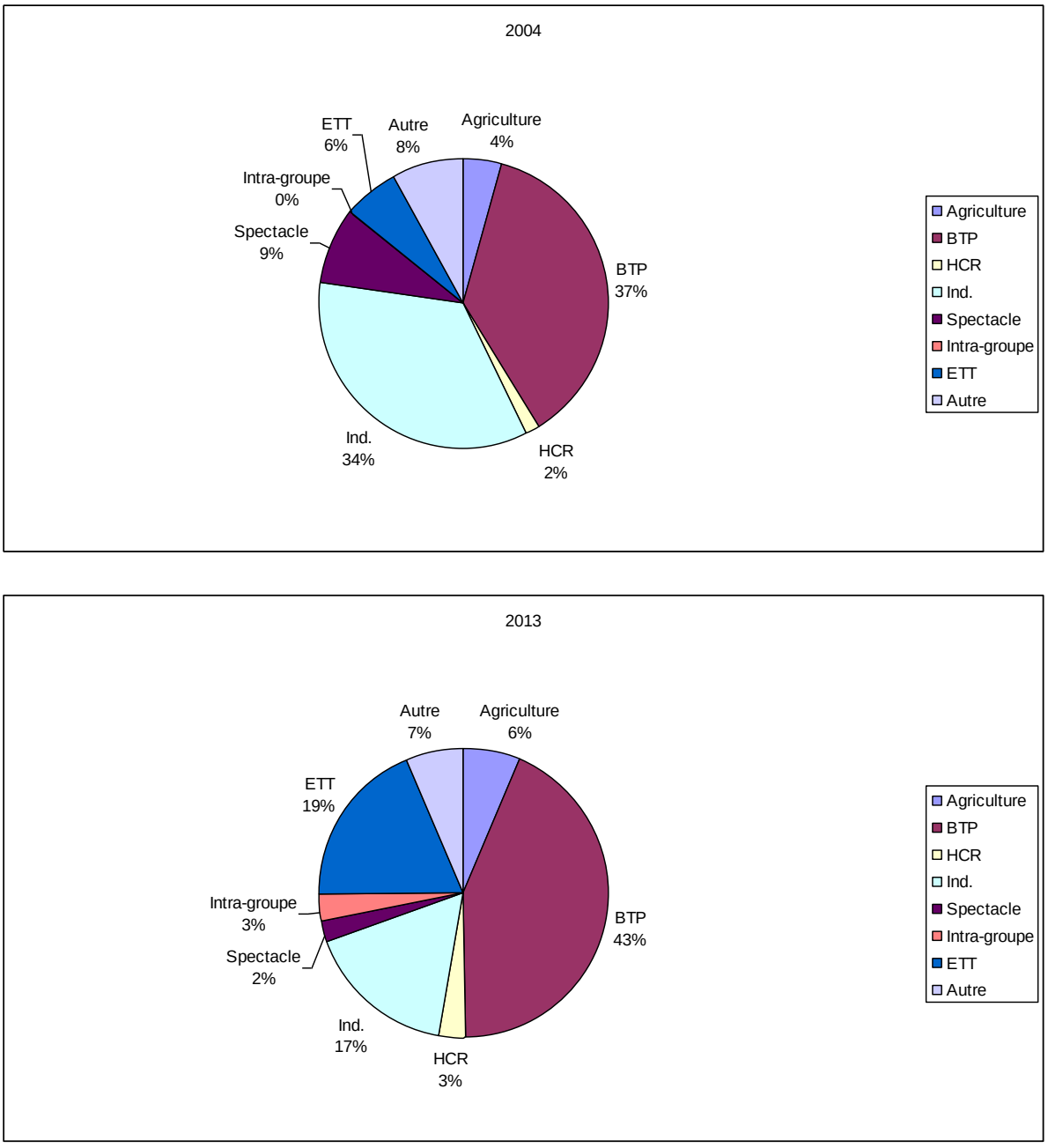
Source : DGT, 2014, p. 35

Graphique 7 - Évolution du nombre de travailleurs détachés par secteur d'activité économique pour toute la France



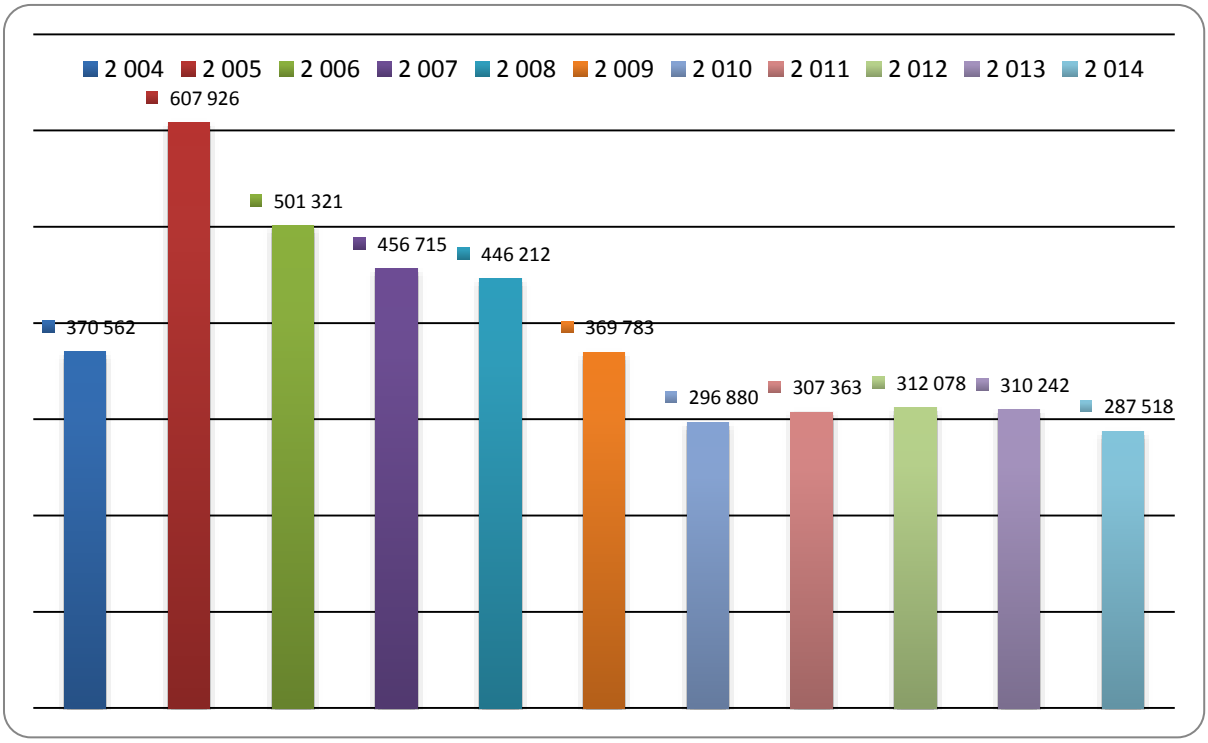
Source : DGT, 2014, p. 27

Graphique 8 : Répartition sectorielle des salariés détachés en France en 2004 et 2013



Source : DGT, 2014, p. 27

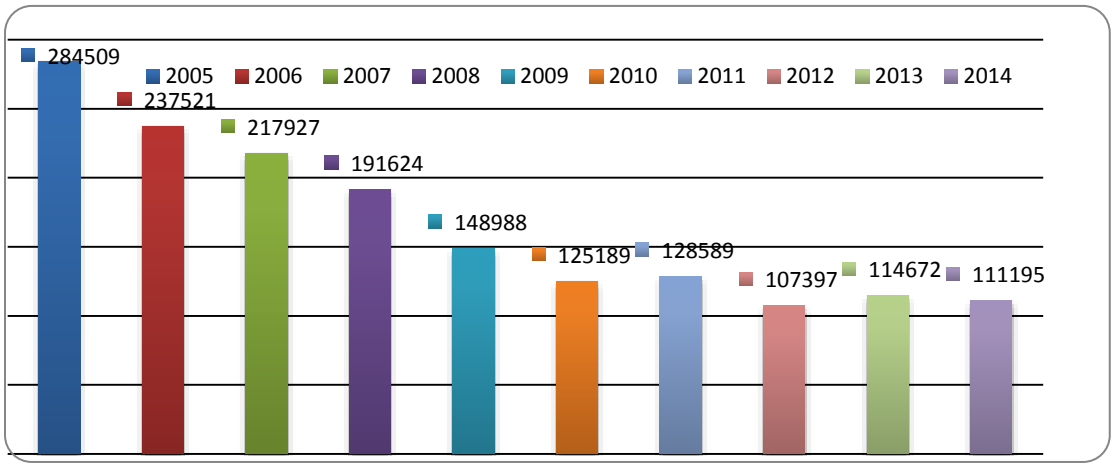
Graphique 9 - Évolution du nombre de travailleurs détachés hors de France (2004*- 2014)



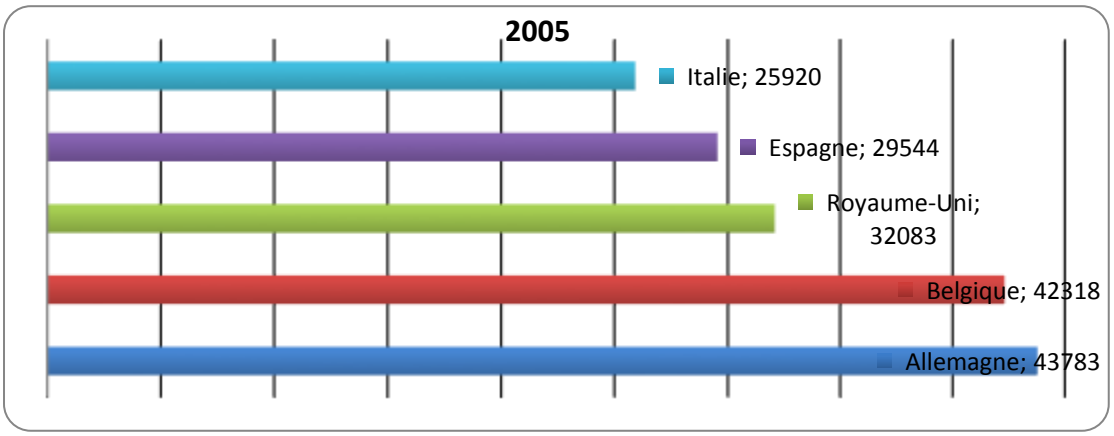
Source : Graphique élaboré sur la base des rapports annuels du CLEISS (2004-2014).

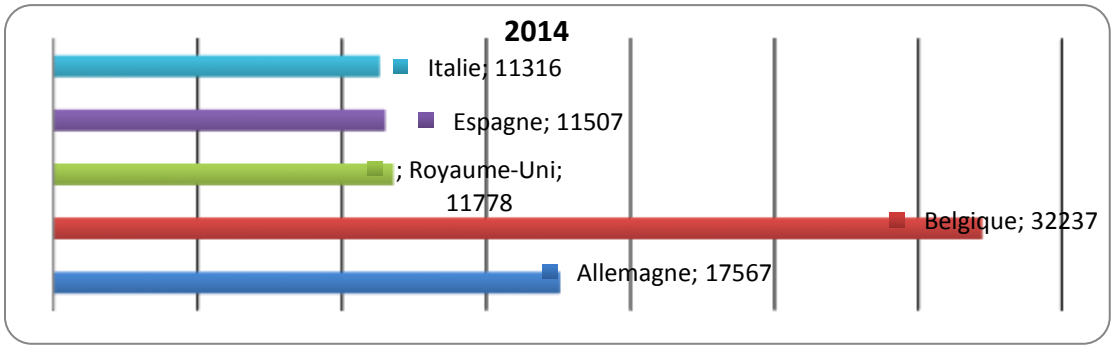
* Les données pour l'année 2004 sont partielles et sont donc à considérer avec une certaine réserve.

Graphique 10 - Évolution des détachements de travailleurs de la France vers les pays de l'Union européenne (2005-2014)

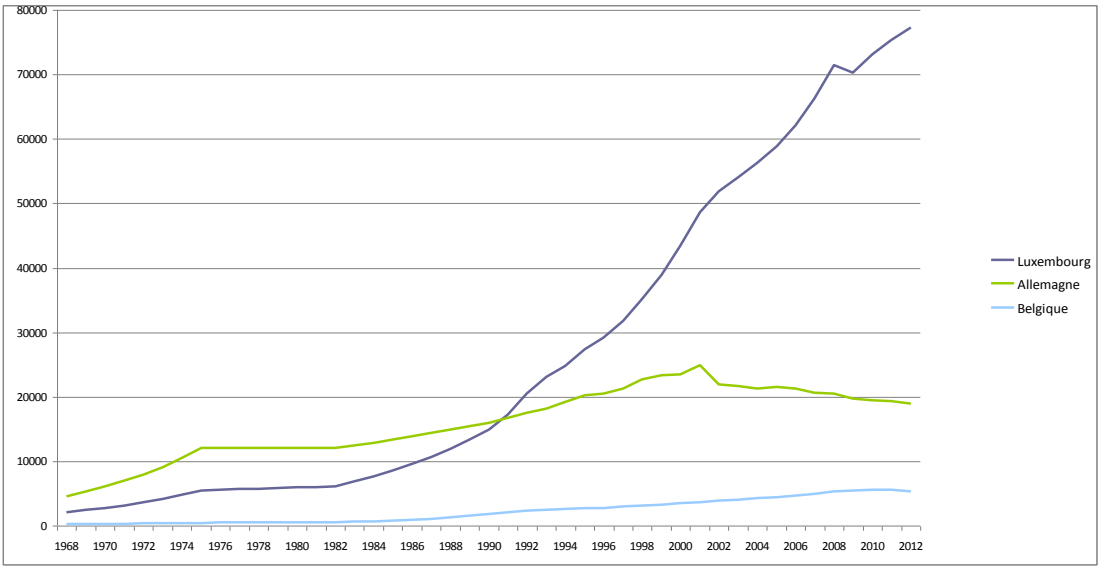


Source : Graphiques élaborés sur la base des rapports annuels du CLEISS (2004-2014).



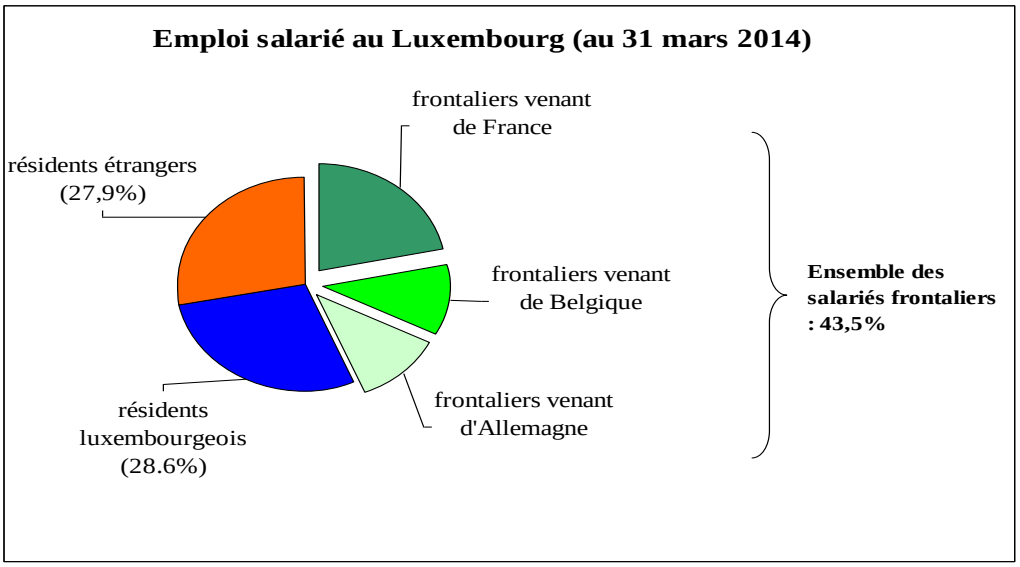


Graphique 11 - Pays de travail des travailleurs frontaliers lorrains (1968-2011)

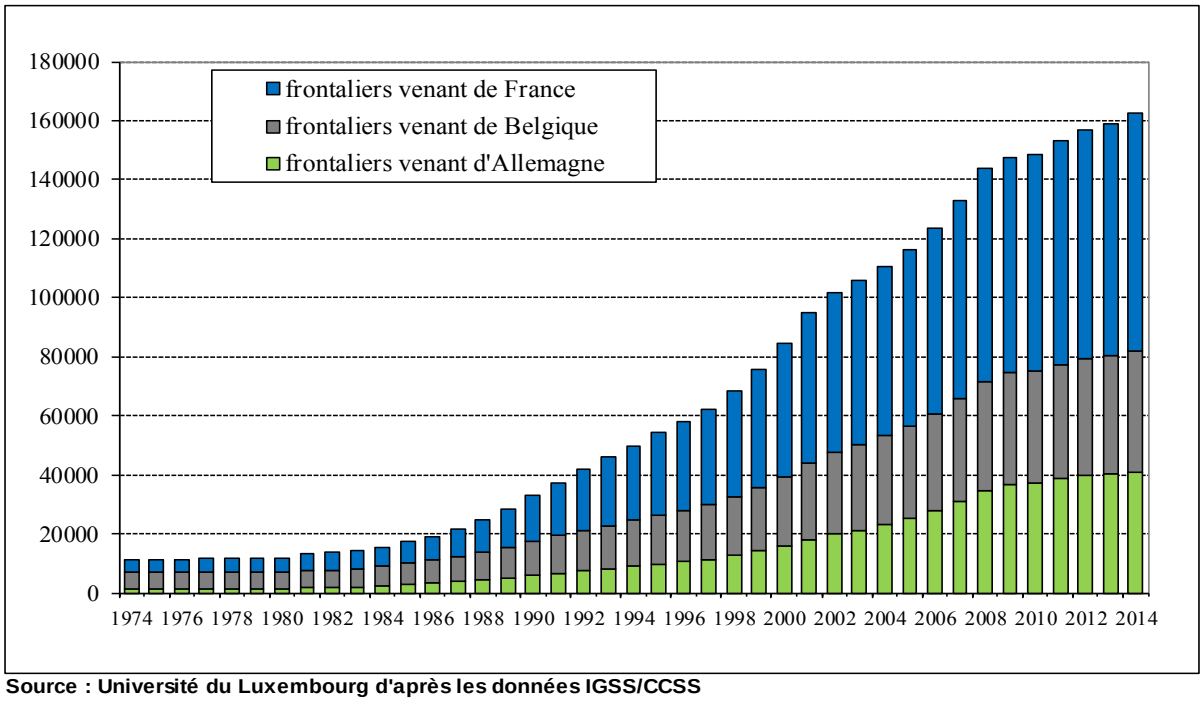


Source : Université du Luxembourg, d'après les données INSEE Lorraine, Inami, Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz Saarland, Statec, IGSS

Graphique 12 - Structure de l'emploi salarié au Luxembourg (mars 2013) (Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS)

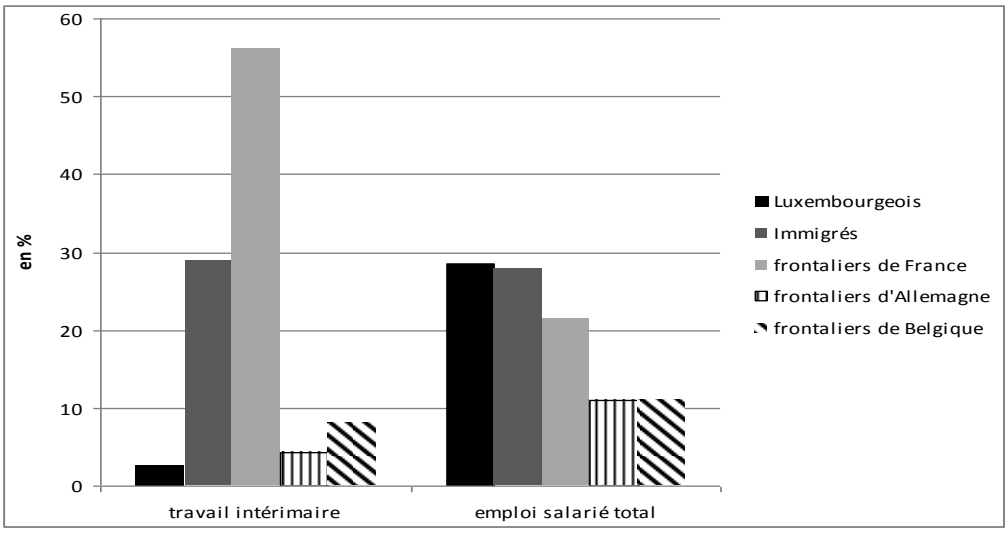


Graphique 13 - Travailleurs frontaliers au Luxembourg : forte hausse (x14 entre 1974 et 2014)



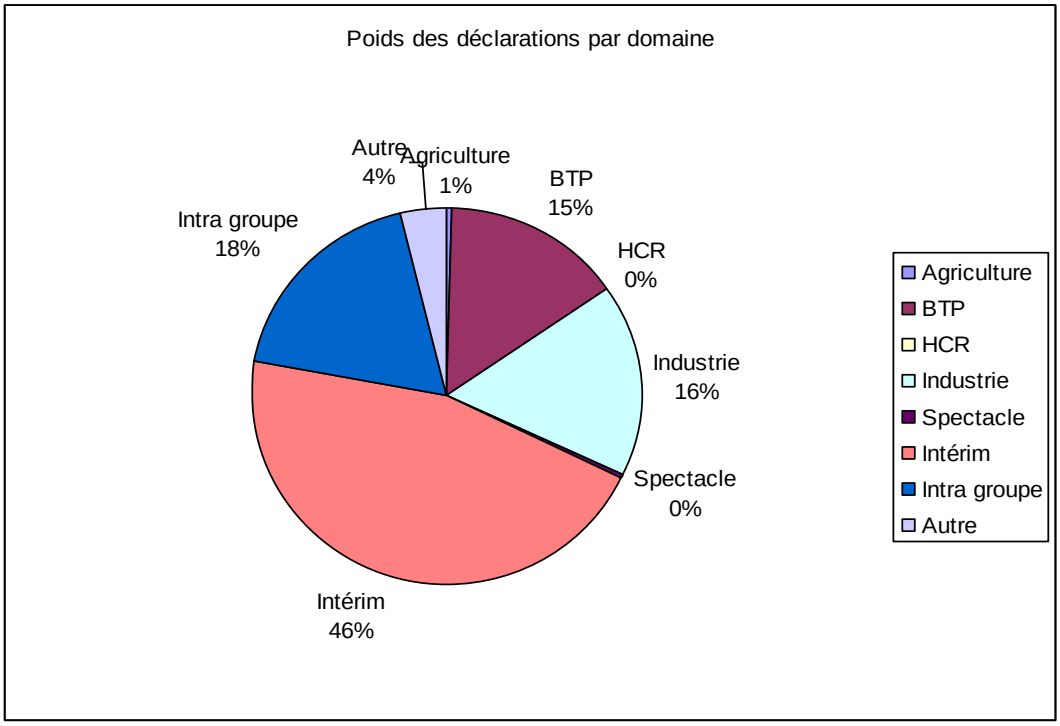
Source : Université du Luxembourg d'après les données IGSS/CCSS

Graphique 14 - Structure du travail intérimaire et de l'emploi salarié au Luxembourg (mars 2014)



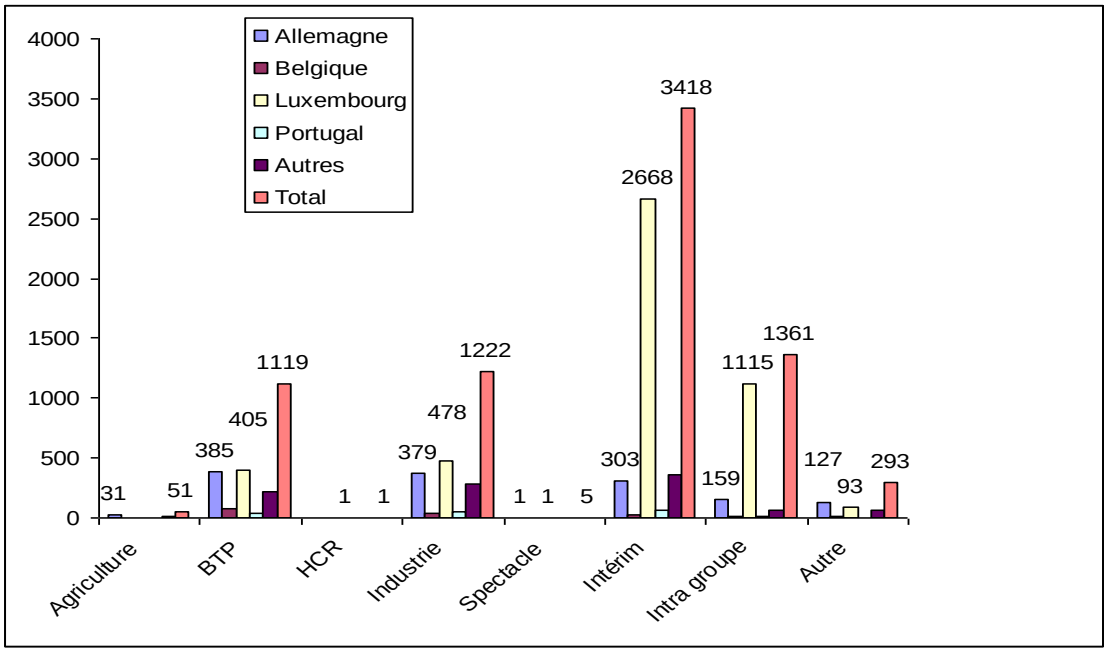
Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS

Graphique 15 - Domaines des déclarations de PSI en Lorraine en 2014



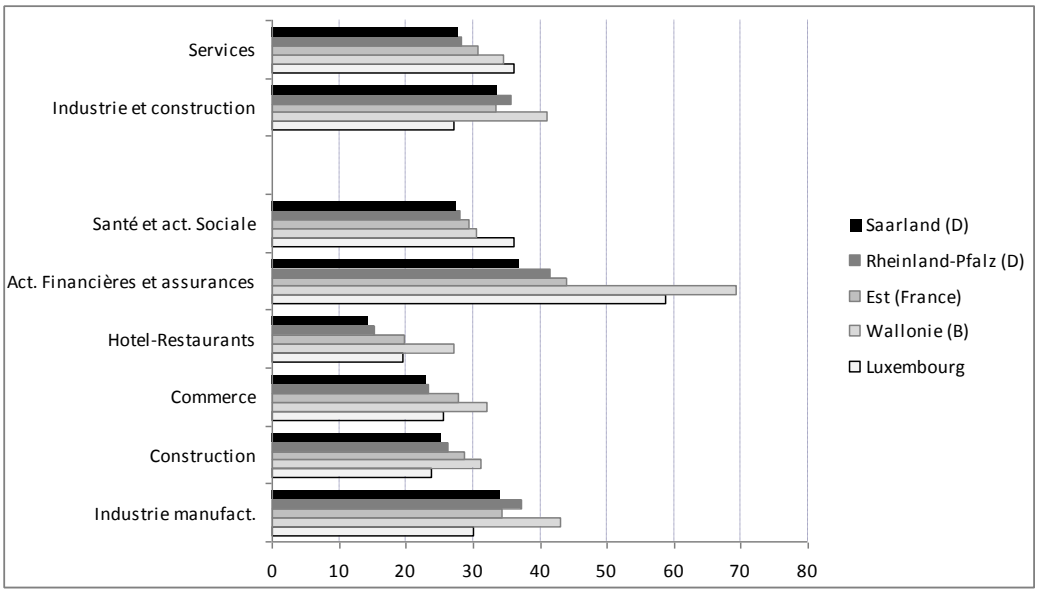
Source : Direccte – URACTI, 2015

Graphique 16 - Répartition des déclarations de PSI en Lorraine en 2014 selon le pays de localisation du demandeur et selon les secteurs d'activité



Source : Direccte Région Lorraine, 2015 (données non encore publiées)

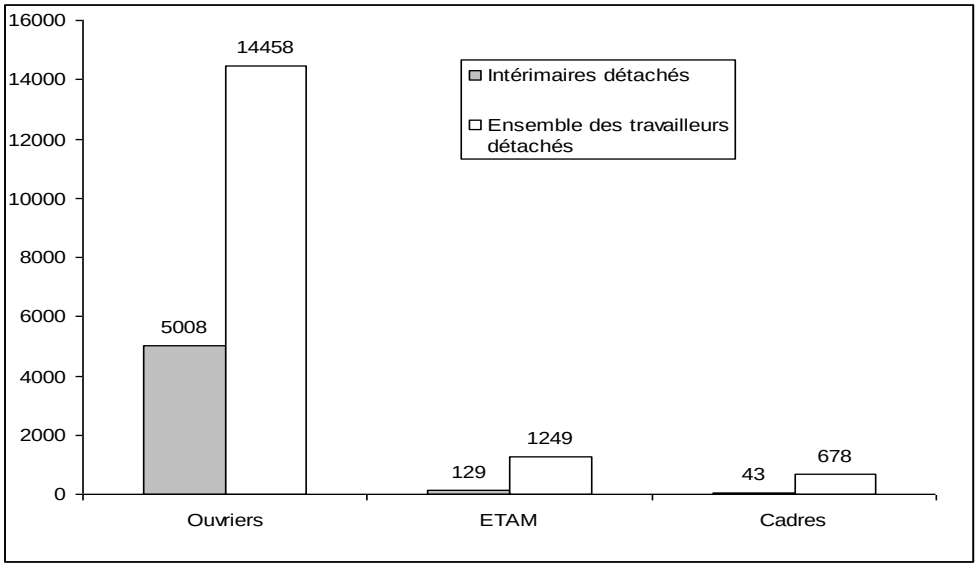
Graphique 17 - Coût horaire moyen de la main-d'œuvre * par secteur (en euros) en Grande Région (en 2012



Source : STATEC, Eurostat (Enquête Coût de la Main-d'Oeuvre 2012), en Equivalents Temps Plein, inclus les apprentis.

**,Le coût de la main-d'œuvre annuel couvre tous les coûts liés au travail : rémunérations brutes régulières mais aussi irrégulières (bonus de fin d'année, 13ème mois, indemnités de licenciement, etc.), avantage en nature, charges patronales, autres coûts indirects (coûts de formation, frais de recrutement, etc.) de l'ensemble des salariés (qu'ils soient couverts par une convention collective ou non). Le coût horaire est égal au coût annuel divisé par le nombre d'heures effectivement travaillées (cf. Statec, 2014)*

Graphique 18 - Catégorie Socioprofessionnelle des salariés détachés en Lorraine en 2014



Source : Direccte Lorraine, 2015 (données non publiées)

9. BIBLIOGRAPHIE

BELKACEM R. (1998), *Institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne* : *une étude empirique et théorique*, Paris, L'Harmattan.

BELKACEM R., BENNOUI M. et ROUYER R. (2007), *Le rôle du travail intérimaire dans la régulation du marché du travail au Grand-Duché de Luxembourg*, Rapport final, Activités prévues dans le programme EURES 2006-2007.

BELKACEM R., CLEMENT F. (2011), « L'intérim transfrontalier entre Lorraine, Sarre et Luxembourg. », in BELKACEM R., KORNIG C. et MICHON F. (s/d), *Visages de l'intérim en France et dans le Monde*, Paris, l'Harmattan, p. 171-191.

BELKACEM R., KORNIG C. (2011), « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », *Économies et Sociétés* (série Socio économie du travail), *Crise et Modèles sociaux*, 8, p.1301-1327.

BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F. et NOSBONNE C. (2014-a), *L'intérim : évolutions et syndicalisation*, agence d'objectifs de l'IRES, étude n° 2010-05 (commandée par la CGT-Force Ouvrière), 84 p.

BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F. et NOSBONNE C. (2014-b), « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », in *Revue de l'IRES*, n°83, 2014/4, p. 3-28

BELKACEM R., KRATZ R. (2012), « Le rôle des intermédiaires de l'emploi dans les processus d'ajustement entre la main-d'œuvre et les emplois disponibles en contexte transfrontalier », in BELKACEM R. et PIGERON-PIROTH I. (s/d), *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*, PUN, Éditions Universitaires de Lorraine (Nancy), p. 433-448.

BELKACEM R., MONTCHARMONT L. (2012), « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires : Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ? » in *PISTE*, *Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail Et la Santé*, 14 (2).

BELKACEM R., PIGERON-PIROTH I. (2011), « Travail frontalier et développement transfrontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux », *Géo-Regards*, 4, p. 13-28.

BELKACEM R., PIGERON-PIROTH I. (éd.) (2012-a), *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*, PUN, Éditions Universitaires de Lorraine (coll. Salariat et transformations sociales).

BELKACEM R., PIGERON-PIROTH I. (2012-b), « Les travailleurs frontaliers au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux », in BELKACEM R. et PIGERON-PIROTH I. (s/d), *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*, PUN, Editions Universitaires de Lorraine (Nancy), p. 25-46.

BELKACEM R., PIGERON-PIROTH I. (2012-c), « Effet frontière et développement transfrontalier », in BELKACEM R. et PIGERON-PIROTH I. (s/d), *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives s*, PUN, Editions Universitaires de Lorraine (Nancy), p. 283-296.

BOQUET E. (2013), *Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs, Rapport d'information*, Sénat, Commission des affaires européennes, 18 avril, 44 p.

BORSENBERGER M. (2012), « Le statut juridique et conventionnel du travailleur frontalier », in BELKACEM R. et PIGERON-PIROTH I. (s/d), *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*, PUN, Editions Universitaires de Lorraine (Nancy), p. 397-409.

CHAPOUTIER A. (2011), La Santé et la sécurité des travailleurs détachés temporairement en France, *Santé et Séurité*, mars, p. 46-69.

CHAUVIN S., JOUNIN N. (2011), « L'externalisation des illégalités. Ethnographies des usages du travail 'temporaire' à Paris et à Chicago », in FONTAINE L., WEBER F. (ed.), *Les paradoxes de l'économie informelle. À qui profitent les règles ?,* Karthala, Paris, p. 113-138.

CIETT (2013), *Agency Work Industry around the World, Economic Report*, édition 2013, Bruxelles.

COMMISSION EUROPEENNE (2003), *Rapport sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr

COMMISSION EUROPEENNE (2012), *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*, COM(2012) 131 final, 21 mars.

COMMISSION EUROPEENNE (2014), *Détachement des travailleurs: les garanties de l'Union européenne contre le dumping social*, mai, 8 p. (http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-344_fr.htm)

CREMERS J., 2007, *A la recherche d'une main-d'œuvre bon marché en Europe*, European Institute for Construction Labour Research, Amsterdam.

CREMERS J. (2011), *In search of cheap labour : working and living conditions of posted workers*,

GRIGNON F. (2006), « Le BTP français face à l'élargissement de l'Europe », Sénat, *Rapport d'information*, n°28, Session ordinaire de 2006-2007, 28 p. (http://www.senat.fr/rap/r06-028/r06-02810.html)

DECOSSE F. (2008), « Le nouveau serf, son corps et nos fruits et légumes », *Plein droit*, n°78, octobre.

DGT (2013), *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2012*, Direction générale du Travail, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, septembre 2013, 64 p.

DGT (2014), *Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2013*, Direction générale du Travail, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, novembre 2014, 56 p.

EUROFOUND (2010), *Posted workers in the European Union*, 38 p.

EUROPEAN COMMISSION (2011), *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU*, final report VT/2009/062.

FAGES A. (2009), « Le détachement et l'expatriation », *Infodoc-experts*, Comité social, décembre

FERRAND R. (2013), *Rapport n°1175 fait au nom de la Commission des affaires sociales sur la proposition de résolution européenne sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs*, Assemblée nationale.

GENEVOIS A-S. (2013), « Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché. », *Les Cahiers du CEPS*/Instead, 6, p. 1-19.

GEOFFREY A.-C. (2014), « A Nancy, traque au dumping social », *Liaisons sociales magazine*, n° 154, sept., p. 28-30

GOUYER H. (2008), Un collectif de lutte contre l'exploitation, *Plein droit*, n°78, octobre.

GRAVEL S. et PREMJI S. (2014), « Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail », *PISTE*, Perspectives Interdisciplinaires Sur le Travail Et la Santé, 12 (2), avril.

GROSSET J., 2015, *Les travailleurs détachés*, Les avis du conseil économique, social et environnemental, juillet, CESE.

HAMMAN P. (2013), *Sociologie des espaces-frontières. Les relations transfrontalières autour des frontières françaises de l'Est*, Presses Universitaires de Strasbourg.

INSARAUTO V., KORNIG C., LOUIT-MARTINOD N., MEHAUT P. (2015), *Reducing Precarious work in Europe through social dialogue : The case of France, First interim report*, produced for the EC project

Reducing precarious work in Europe through social dialogue, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Project VP/2014/004 (Industrial Relations & Social Dialogue)

INSEE, http://www.insee.fr/fr/themes/comparateur.asp?codgeo=ze2010-4101 (base de donnée en ligne).

JORENS Y., MINDERHOUD P. and De CONINK J. (2015), *Comparative Report – Frontier workers in the EU*, Report prepared under Contract N° VC/2013/0300 – FreSsco, European Commission, Social Europe, January, 2015, 123 p.

JOUNIN N. (2010), « Des sans papiers locaux à la sous-traitance internationale. Trajectoire d'un métier du bâtiment : le ferraillage », in MORICE A., POTOT S., *De l'ouvrier sans-papiers au travailleur détaché : les migrants dans la " modernisation " du salariat*, Karthala, p. 69-91.

LAGRANGE N. (2013), Les travailleurs détachés, arme du dumping social, *in Alternatives Economiques*, n° 328, octobre, p. 50-52.

LILLIE N., SIPPOLA M. (2011), National unions and transnational workers: the case of Olkiluoto 3, Finland, *Work Employment Society, 25(2)*, p. 292-308

MATH A. (2004), « Des travailleurs jetables», *Plein Droit*, n°61, p. 33-36

MATH A. (2005), « Des cotisations sans prestations », *Plein Droit*, n°67, p. 17-18

MESINI B. (2008), « Flexi-insécurité dans un secteur en tension : processus de segmentation statutaire et ethnique du marché des saisonniers étrangers dans l'agriculture », *Asylon(s),* n°4, mai, *Institutionnalisation de la xénophobie en France*, url de référence: http://www.reseau-terra.eu/article766.html

MICHON F. (1986), *Temps et flexibilité*, Séminaire d'économie du travail, Université Paris I.

MICHON F. (1987), « Flexibilité et marché du travail », *Cahiers Français*, *La flexibilité du travail*, 231, p. 35-39.

MOREAU G. et NEISS M. (2007), « Le travail frontalier : l'âge de la maturité », *Économie Lorraine*, 99, Nancy, INSEE, p. 1-10.

MULLER F. (2013), « Union Européenne. Détachement des travailleurs : abus et dérives, quels correctifs pour demain ? », IRES*, Chronique Internationale,* n°142, septembre, 2013, p. 3-11.

OIE (2012), *Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région,* Huitième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le treizième Sommet des Exécutifs de la Grande Région.

OIE (2014), *Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Formes de travail et d'emploi atypiques.*

POTOT S. (2010), « La précarité sous toutes ses formes: concurrence entre travailleurs étrangers dans l'agriculture française », in MORICE A. et POTOT S., *De l'ouvrier sans-papiers au travailleur détaché : les migrants dans la " modernisation " du salariat*, Karthala, pp. 201-224.

PIOTET F. (2014), « L'ampleur de la mobilité géographique en France», in *Les mondes du Travail*, n° 14, mars (dossier *Sous les mobilités géographiques, le monde du travail*).

PRISM'EMPLOI (2013), « La fraude au détachement, Prism'emploi s'en mêle », in *Prism'emploi magazine,* PRISM'EMPLOI*,* Professionnels du recrutement et de l'intérim*,* 3ème trimestre, n°27, p. 10-11.

RETIERE J.-N. (2003), « Autour de l'autochtonie, réflexions sur la notion de capital social populaire », *in* Revue *Politix*, vol. 16, n°63, p. 121-143

SAVARY G., GUITTET C. et PIRON M. (2013), *Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs* (rapport n° 1087, Assemblée Nationale).

SOUFFI E. (2014-a), « Les chasseurs de fraude sociale », *Liaisons sociales magazine*, n° 154, sept., p. 24-25,

SOUFFI E. (2014-b), « Le travail illégal a son antigang », *Liaisons sociales magazine*, Numéro 154, sept., p. 26-28

STATEC - Service central de la Statistique et des études économiques (2012), *Regards sur le travail intérimaire*, 3, Luxembourg.

STATEC - Service central de la Statistique et des études économiques (2013), *Note de conjoncture*, 2, Luxembourg.

STATEC - Service central de la Statistique et des études économiques (2014), *Regards sur le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg et en Europe, n°22,* Luxembourg.

STATEC - Service central de la Statistique et des études économiques (2015), *Note de conjoncture*, 2, Luxembourg.

SCALVINONI B., (2013), *Une analyse de l'expérimentation et de la diffusion en Lorraine des revendications syndicales de « la prise en charge des discontinuités d'emploi » portées au niveau confédéral par la CGT et par la CFDT* », Thèse de doctorat en sociologie, Université de Lorraine.

SAUER A. et SCUTO D. (2012), « Le travail frontalier dans l'industrie lourde de l'entre-deux-guerres aux années 1970. Bilan historiographique, sources et pistes de recherche », *Hémecht, revue d'Histoire luxembourgeoise*, 4.

TARRIUS A. (2007), « Villes et migrants, du lieu monde au lieu passage », in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 22.

TERRAY E. (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in *Sans papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, Ed. La Découverte.

TERSIGNI S., SOUCHARD N. (2013), « Entre captation et subjectivation. Les Travailleurs migrant et les travailleurs délocalisé(e)s dans les abattoirs bretons», *Hommes & Migrations* 1/2013 (n° 1301) , p. 89-96.

THOEMMES J. (2014-a), « Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en »rance", *in* Revue *Les mondes du travail*, n°14, mars, p. 39-55 (dossier *Sous les mobilités géographiques, le monde du travail*).

THOEMMES J. (2014-b), Les marges intérieures du travail en Europe : un salariat détaché, in *Journées Internationales du Travail, Les marges du travail et de l'emploi, formes, enjeux, processus,* juillet, Lille, 12 p.

THÖRNQVIST C. and BERNHARDSSON S. (2015)(, Their own stories – how Polish construction workers posted to Sweden experience their job situation, or resistance versus life projects, Etui., Vol 21, 2015, p. 23-36

ULEDI, Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire, (2012), indicateurs statistiques en ligne : http://www.uledi.lu/informations.php

<u>Sites Web concernant le sujet</u>

- http://detachement.pl/sites/default/files/download/bulletin_1_2013.pdf
- http://www.lpalaw.com/documents/agenda/227_ppt_rlpa_mobilite_internationale.pdf
- http://www.cleiss.fr/pdf/conventions_bilaterales.pdf
- http://www.dna.fr/edition-de-wissembourg/2014/06/13/ferme-rappel-des-regles
- http://www.guichet.public.lu/entreprises/fr/actualites/2015/01/21-augmentation-ssm/index.html ;
- http://www.cnpf.lu/reforme/3-les-prestations-familiales-pour-les-enfants-deja-beneficiaires-actuellement/ ;

- http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-la-mayenne/actualites/annee/2015/allocations-familiales-quels-changements-a-partir-du-1er-juillet-2015,

- http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/7527-allocation-de-rentree-scolaire-ars ;

- http://www.miroirsocial.com/actualite/12453/ou-en-est-on-de-la-lutte-contre-les-travailleurs-detaches?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter

- http://tempsreel.nouvelobs.com/social/20131209.OBS8805/travailleurs-detaches-quand-l-europe-veut-limiter-les-abus.html ;

- Adoption le 13 mai 2014 par le Conseil de la directive d'exécution sur le détachement : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-542_fr.htm