

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)
Institut des sciences du travail (TRAV)

Le détachement du travail dans l'Union Européenne

Partie I : À quelle régulation est soumise le statut de travailleur détaché ?

Partie II : Quelle est l'utilisation des travailleurs détachés dans le cadre
de la gestion d'entreprise ?

Mémoire réalisé par
Antoine Jadot

Promoteurs
Marco Rocca

Nicolas Neysen

Année académique 2016-2017
Master 60 en sciences du travail

Le détachement du travail

A quelle régulation est soumis le statut de travailleur détaché dans l'Union Européenne ?

Paper 1 : Approche droit

Promoteur : Marco Rocca

Sommaire

1.	Introduction	3
2.	Définition du statut de travailleur détaché	5
3.	La Directive 96/71/CE	6
a)	Les différents acteurs impliqués dans ce statut	6
b)	Les différents cas de détachement de la directive 96/71/CE	6
c)	Conditions de travail	7
d)	La coordination sociale concernant les travailleurs détachés	8
4.	La directive d'exécution 2014/67/UE	9
a.	La clarification des critères du détachement	9
b.	L'accès à l'information	9
c.	Mesures de contrôle	9
d.	Responsabilité en cas de sous-traitance (dans le secteur de la construction)	10
5.	Fonctionnement dans la législation belge	11
a.	La loi du 5 mars 2002	11
b.	La loi du 11 décembre 2016	12
c.	Déclaration LIMOSA	13
6.	Critique et projet de réforme de la directive	14
7.	Jurisprudence	16
a.	Les arrêts fondateurs de la directive 96/71/CE « Webb », « Rush Portuguesa » et « Seco »	16
b.	Le droit syndical au travers des arrêts « Laval » et « Viking »	17
c.	Le respect du « noyau dur » au travers des arrêts :	19
d.	Le salaire minimum en Belgique au travers de l'arrêt « Mazzoleni »	20
e.	La responsabilité solidaire au travers de l'arrêt « Wolff & Müller »	21
f.	Le contrôle au travers de l'arrêt « commission c. Allemagne »	21
g.	Le tournant dans le calcul de la rémunération minimale au travers de l'arrêt « Sähköalojen ammattiliitto c. ESA » C 396/13	22
8.	Les autorités compétentes en cas de litige	23
a.	Le Tribunal du Travail belge	24
b.	La Cour de Justice de l'Union Européenne	24
9.	Conclusion	25
10.	Bibliographie	26
	Articles	26
	Sources juridiques	27
	Livres	29
	Autres	29

1. Introduction

L'union Européenne fut fondée sur la base d'une promesse de liberté : Celle de la circulation, celle de commercer et celle du marché unique. Depuis le traité de Rome de 1957 (acte fondateur de la Communauté Economique Européenne), beaucoup de chemin a été parcouru en gardant cette idée en tête.

C'est ainsi qu'en 1996, les institutions européennes ont conclu la directive 96/71/CE portant sur les travailleurs détachés... Un projet audacieux permettant une liberté de déplacement pour les travailleurs dans le cadre de l'exécution de services. Concrètement, une entreprise peut envoyer l'un de ses employés sur un sol étranger (européen tout de même) pour y exercer un service pour son compte. Cette approche simple était supposée être bénéfique pour de nombreuses entreprises et supposée avoir des retombées importantes pour l'ensemble des pays de l'Union Européenne.

Aujourd'hui toutefois, le statut de travailleur détaché dans l'Union Européenne est grandement attaqué et critiqué par de nombreux organismes de nature politique, syndicale ou entrepreneuriale. L'élection présidentielle française de mai 2017 a d'ailleurs vu des propos agressifs de toute part, certains allant même jusqu'à afficher des ambitions de suppression de cette directive^{1,2}

Ce mémoire a pour objet l'analyse globale du statut de travailleur détaché au sein de l'Union Européenne d'un point de vue légal. Il permettra de mettre en lumière le fonctionnement général de ce statut au sein de l'Union Européenne et de la Belgique.

La première partie de ce travail permettra de définir avant tout ce qu'est le statut de travailleur détaché de façon claire et précise.

Par la suite, la directive 96/71/CE régulant le statut de travailleur détaché y sera exposée. Les différents éléments importants tels que les acteurs, les conditions obligatoires, les différents types de détachement y seront également détaillés. S'en suivra une critique de cette même directive.

La directive d'exécution 2014/67/CE sera par la suite détaillée et exposée brièvement.

La seconde partie du travail mettra en avant le fonctionnement des travailleurs détachés en Belgique et la transposition de la loi européenne dans la loi belge. Cette analyse du fonctionnement belge de la directive se fera au moyen de la description de la loi du 5 mars 2002, de celle du 16 décembre 2016 et de la déclaration LIMOSA.

L'avenir du statut de travailleur détaché sera également évoqué par le biais d'un projet de réforme proposé par Marianne Thyssen, commissaire européenne à l'emploi. Les différentes demandes politiques liées à cette réforme seront également évoquées.³

¹BFM Business, « Travailleurs détachés : Macron promet une révision rapide de la loi », le 31/05/17, consulté sur : <http://bfmbusiness.bfmtv.com/france/travailleurs-detaches-macron-promet-une-revision-rapide-du-texte-1176435.html>

² C. MATHIOT, Libération, « Tout le monde veut la peau de la directive travailleurs détachés », le 18/01/17, consulté sur : http://www.liberation.fr/politiques/2017/01/18/tout-le-monde-veut-la-peau-de-la-directive-travailleurs-detaches_1541827

³ RTBF, « Marianne Thyssen veut injecter plus d'équité dans le détachement des travailleurs », le 5/03/16, consulté sur : https://www.rtbf.be/info/monde/europe/detail_marianne-thyssen-veut-injecter-plus-d-equite-dans-le-detachement-des-travailleurs?id=9231679

De plus, différents arrêts rendus par la Cour de Justice Européenne seront exposés dans une section consacrée à la Jurisprudence. Cette jurisprudence européenne permettra de mettre en avant le fonctionnement réel du statut de travailleur détaché en éclairant certains points relatifs à l'interprétation que la justice européenne ou non peut avoir par rapport à la directive 96/71.

Enfin, les autorités auxquelles il convient de se rapporter en cas de litige et de non respect des règles seront traitées.

Nous terminerons ce travail par une conclusion générale sur le statut de travailleur détaché et les différents éléments exposés ainsi que les déductions à en tirer.

Je précise finalement que ce document ne constitue qu'une partie du mémoire présenté pour l'obtention du diplôme de master en Sciences du Travail. Celui-ci est à lier avec deux autres documents. Le premier portant sur les travailleurs détachés en entreprise via une approche orientée sur la gestion et le deuxième reprenant une critique générale par rapport aux deux approches.

2. Définition du statut de travailleur détaché

Avant toutes critiques, il convient de définir clairement ce qu'est un travailleur détaché. Le détachement du travail en Europe résulte d'une des grandes libertés mise au point par le marché unique européen. La loi stipule que les entreprises (européennes) peuvent détacher leurs employés pour fournir temporairement un service bien défini dans un État tiers (européen). Ainsi, l'employé d'une entreprise française par exemple, pourra exercer pour le compte de celle-ci un service sur l'ensemble du territoire européen en faisant usage des conditions de travail imposées par son pays d'accueil. Cette libre circulation est supposée rendre le marché plus concurrentiel tout en conservant une protection sociale importante dans l'Union Européenne. Toutefois, la législation actuelle, brumeuse, ne permet pas d'atteindre cet objectif et laisse la porte ouverte à de nombreuses dérives.⁴

Ces détachements étaient également synonymes à d'autres avantages pour l'Europe comme une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, comme la réduction des pénuries de main d'œuvre qualifiée et comme une facilité dans les échanges internationaux de connaissances en opposition avec des risques comme l'isolement, le manque d'information, des conditions moins favorables pour les employés,...

⁴CLESSE C.-E., MORSA M., « Travailleurs détachés et mis à disposition, droit belge, européen et international », édition Larcier, 2015

3. La Directive 96/71/CE

La directive 96/71/CE⁵ couvre actuellement la législation sur les travailleurs détachés au sein de l'Union Européenne. Elle fut adoptée le 16 décembre 1996⁶.

a) Les différents acteurs impliqués dans ce statut

Comme nous l'avons vu précédemment, la directive 96/71 se veut le moyen d'envoyer un travailleur effectuer une tâche pour le cadre d'une entreprise dans un pays qui n'est pas le sien. On parlera donc de deux pays. Le pays d'envoi qui désigne le pays dans lequel le travailleur est originellement employé et le pays d'accueil qui désigne le pays dans lequel le travailleur est envoyé temporairement pour effectuer un service professionnel pour le compte de son employeur. La directive couvre l'ensemble des pays de l'Union Européenne. Le pays d'envoi et le pays d'accueil doivent donc tout deux en être membre.

Comme dans le cadre d'un contrat de travail traditionnel, le contrat de travailleur détaché implique deux protagonistes : le travailleur détaché et son employeur. Le travailleur détaché exécute le service au nom de son employeur sur le territoire d'un autre État membre que celui dans lequel il travaille habituellement. Son employeur, une entreprise établie dans un État membre (le pays d'envoi) fournit un service par le biais d'un de ses travailleurs pour son compte dans un autre État membre (le pays d'accueil).

b) Les différents cas de détachement de la directive 96/71/CE

La directive expose à l'article premier, paragraphe 3 trois cas différents de détachements du travailleur :

- a. *« Détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement »* soit l'exécution simple d'un service à l'étranger auprès d'un prestataire, ce détachement est souvent utilisé dans le cadre de sous-traitance internationale. C'est pourquoi on parle souvent de détachement sous-traitance.
- b. *« Détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement »* soit le détachement intra-groupe, c'est-à-dire au sein d'un même groupe

⁵ DIRECTIVE 96/71/CE du parlement européen et du conseil, « le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », le 16/12/96, consulté sur :

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:fr:HTML>

⁶ Eurogersinfo, « Quel droit pour les travailleurs détachés dans l'Union Européenne », consulté sur : <http://www.eurogersinfo.com/actu1212.htm>

- c. « Détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement. » soit le détachement de travailleurs intérimaires

c) Conditions de travail

La directive met également en avant une série d'obligations relatives à la protection des travailleurs détachés. Elle garantit des conditions de travail et d'emploi exposées dans l'article 3 de la convention. Ces conditions appelées « le noyau dur » doivent impérativement être respectées par l'employeur sous peine de sanction. L'employeur a bien évidemment la liberté d'appliquer au travailleur des conditions plus favorables à celle exposées dans ce « noyau dur ».

Ainsi, la convention impose des dispositions concernant :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- la durée minimale des congés annuels payés,
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires (hors régimes complémentaires de retraite professionnelles),
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des sociétés d'intérim,
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- les mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes,
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Ces dispositions sont législatives, réglementaires ou administratives et/ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale essentiellement pour le secteur de la construction. Ces règles doivent être fixées par le pays d'accueil.

De plus, le paragraphe 4 de l'article 1 stipule que les entreprises établies dans un État non membre ne peuvent bénéficier d'un traitement plus favorable à celles établies dans un État membre. Par cet article, la directive fixe indirectement un seuil minimal de protection pour les travailleurs concernés concernant les conditions de travail et les coûts salariaux.

Les articles 4, 5 et 6 sont axés sur le partage et la coopération en matière d'information, d'exécution et de compétence judiciaire.

Il est important de remarquer que la directive 96/71 a été établie pour douze États membres seulement et adoptée par quinze. Ces différents États partageaient tous globalement des lois plutôt strictes concernant la protection des travailleurs, le modèle social européen et le respect du dialogue social. L'élargissement de l'Union Européenne vers l'Est avec l'adhésion de 12 nouveaux États membres dans les années 2000 va dans une directive différente. En effet, à la suite de cet élargissement, l'Union Européenne ne sera plus un bloc relativement homogène sur le plan social et salarial mais présentera de nombreuses disparités sur ces points.

L'interprétation générale de cette directive a été approfondie par les différents arrêts rendus par la Cour de Justice de l'Union Européenne qui seront détaillés ci-après.

d) La coordination sociale concernant les travailleurs détachés

Aucune disposition concernant les cotisations sociales des travailleurs n'est mentionnée dans la directive 96/71. Pour avoir des informations concernant ces cotisations, il convient de se tourner vers le règlement No 883/2004 du parlement européen et du conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale⁷

Lors du détachement d'un travailleur, celui-ci reste lié au système de protection sociale du pays dans lequel il travaille en temps normal. Les travailleurs détachés et leurs employeurs paient donc leurs cotisations sociales à leur pays d'origine et ne peuvent prétendre qu'à la protection de celui-ci notamment en matière de chômage, de retraite ou d'accident de travail.

Etant donnée la diversité des systèmes sociaux au sein de l'Union Européenne, ce choix était indispensable pour assurer le maintien des droits des travailleurs dans leur pays d'origine. Adhérer systématiquement aux systèmes de protection sociale de chacun des états dans lesquels un service temporaire aurait été effectué par un travailleur détaché aurait été compliqué à mettre en place. Les travailleurs détachés auraient donc eu accès à divers droits sociaux dans tous ces pays en fonction du moment. La loi européenne a donc évité ces complications administratives et coûteuses en justifiant qu'elles ne profiteraient à aucun des acteurs de cette directive.⁸

Ce système de lien à la sécurité social du pays d'origine présente toutefois un problème dans les pays dans lesquels la fiscalité du travail est lourde. Ainsi, l'écart entre les niveaux de contributions sociales peut devenir l'une des raisons principales de détacher des travailleurs et alimentent donc une concurrence sociale au sein de l'Europe.

Le travailleur détaché a tout de même accès au système de soin de santé dans son pays d'accueil par l'intermédiaire de la carte européenne d'assurance maladie.

⁷Règlement (CE) No 883/2004 du parlement européen et du conseil, « la coordination des systèmes de sécurité sociale », le 29/04/04, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20120628:FR:PDF>

⁸ MASLAUSKAITE K., Institut Jacques Delors, « Travailleurs détachés dans l'UE : état des lieux et évolution réglementaire », le 24/03/14, consulté sur : <http://www.institutdelors.eu/media/travailleursdtachs-maslauskaite-ne-ijd-mar14.pdf?pdf=ok>

4. La directive d'exécution 2014/67/UE⁹

Cette directive du 15 mai 2014¹⁰ est essentiellement relative à l'exécution de la directive 96/71/CE¹¹. Elle vise à uniformiser la mise en œuvre et l'utilisation des travailleurs détachés.

Par le biais de cette directive d'exécution, les législateurs européens entendent garantir une meilleure protection sociale aux travailleurs et réduire le dumping social¹². Pour cela, la directive donne différentes indications au travers de différents éléments¹³ :

a. La clarification des critères du détachement

Par l'intermédiaire de l'article 4, la directive reprecise d'une façon plus détaillée quels sont les critères qui permettent aux autorités de déterminer si un travailleur est détaché ou non. Une liste non-exhaustive est ainsi exposée.

b. L'accès à l'information

L'article 5 de la directive met en avant une volonté d'améliorer l'accès à l'information pour les autres États membres. Différentes informations concernant les droits et obligations en matière de conditions d'emploi se doivent d'être disponibles par le biais d'un site internet national. De plus, les informations doivent être accessibles en plusieurs langues.

Les États doivent également désigner les instances auxquelles les travailleurs doivent s'adresser pour avoir ces informations.

c. Mesures de contrôle

Ces mesures de contrôle se font par le biais d'une coopération administrative entre les différents états. Cette coopération s'effectuera au travers d'un système d'informations du marché intérieur (IMI).

Un renforcement des contrôles du respect des obligations de la directive 96/71 est également exposé par le biais de l'article 9.

⁹ GONZALEZ G., LAURENT A., Nouvelle Europe, « La révision des travailleurs détachés, une étape nécessaire pour l'Europe sociale », le 15/11/16 consulté sur : <http://www.nouvelle-europe.eu/la-revision-de-la-directive-travailleurs-detaches-une-etape-necessaire-pour-l-europe-sociale>

¹⁰ DIRECTIVE 2014/67/UE du parlement européen et du conseil, « l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI») », le 15/05/14 consulté sur : http://www.eurodetachment-travail.eu/datas/files/EUR/PDF_FR.pdf

¹¹ La grande conférence sociale pour l'emploi, « Table ronde Europe économique et sociale », 07/14, consulté sur : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_Documentaire_-_Developper_un_agenda_economique_et_social_pour_la_croissance_et_l_emploi_en_Europe.pdf

¹² Securex, 01/07/14, consulté sur : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_de/8DDB8CBB58FB2F46C1257D080030C60C?OpenDocument#.WYCG3ojyjlU

¹³ Cleiss, « Directive d'exécution relative au détachement des travailleurs », le 03/06/14, consulté sur : <http://www.cleiss.fr/actu/2014/1406directivedetachment.html>

d. Responsabilité en cas de sous-traitance (dans le secteur de la construction)

La directive met en place un mécanisme concret de responsabilisation vis-à-vis des sous-traitants dans le secteur du bâtiment (activités disponibles en annexe de la directive 96/71) lorsque les obligations salariales ne sont pas respectées.

Bien qu'ils n'en soient pas contraints, les États peuvent prendre des mesures vis-à-vis de cette sous-traitance comme exposée à l'article 12. En poursuivant cette logique, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant peut être tenu responsable vis-à-vis du travailleur détaché par rapport à ce qui concerne toute rémunération nette impayée correspondant au salaire minimum.

5. Fonctionnement dans la législation belge

a. La loi du 5 mars 2002

La directive européenne des travailleurs détachés est encadrée dans le droit belge par la loi du 5 mars 2002¹⁴ concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.¹⁵

D'une façon générale, il s'agit de mesures relatives à la durée du détachement, au bien-être au travail (aspect sécurité, santé et hygiène au travail), aux congés annuels, à d'autres conditions de travail (les barèmes minimaux de rémunération, la durée du temps de travail,...)¹⁶

La loi ne définit pas clairement le principe du détachement contrairement à la directive 96/71/CE. Le critère retenu ici étant celui de l'occupation en Belgique peu importe la forme du détachement.

L'article 5, paragraphe 1 de cette loi nous dit : « *L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement.* »¹⁷ Cet article est fondamental puisque la question des rémunérations des travailleurs détachés a toujours été un sujet très sensible, débattu notamment par l'intermédiaire de l'arrêt Mazzoleni (voir ci-après)

De plus, l'article 7 de cette loi prévoit que les conditions de travail les plus favorables pour le travailleur seront celles qui seront en application pour celui-ci. L'employeur a évidemment la possibilité d'octroyer un salaire supérieur aux minima imposés par la législation. Ces dispositions sont de nature à protéger le travailleur.

Au fur et à mesure des années, cette loi a été modifiée par l'intermédiaire de différents arrêtés. Plusieurs arrêtés royaux fixant différentes modalités relatives à la tenue de documents sociaux ou définissant les activités dans le domaine de la construction furent actées en 2006, en 2007¹⁸ et plus récemment le 11 décembre 2016.

¹⁴ Législation belge, « Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci », le 05/03/02, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002030530&table_name=loi

¹⁵ Légisocial, « Mise à disposition et travail temporaire », le 29/08/15, consulté sur : <http://www.legisocial.be/legislation/mise-a-disposition-et-travail-temporaire/77-5-mars-2002-loi-transposant-la-directive-96-71-ce-du-16-decembre-1996-concernant-le-detachement-de-travailleurs-effectue-dans-le-cadre-d-une-prestation-de-services-et-instaurant-un-regime-simplifie-pour-la-tenue-de-documents-sociaux-par-les.html>

¹⁶ Fiche de contact, détachement

¹⁷ Législation belge, « Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci », le 05/03/02, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002030530&table_name=loi

¹⁸ Législation belge, « Arrêté royal fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue des documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique. », le 01/04/07, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007040134&table_name=loi

b. La loi du 11 décembre 2016

La loi du 11 décembre 2016 transpose la directive d'exécution européenne 2014/67/UE dans le droit belge. Elle modifie également sous certains points la loi du 5 mars 2002. Elle poursuit des objectifs de lutte contre le dumping social et contre la concurrence déloyale. Cette loi s'articule autour de quatre groupes de disposition

- La protection du travailleur détaché à partir de la Belgique

Cette protection est régie par l'article 4 du chapitre 2 de la loi du 11 décembre. Concrètement, cela signifie qu'un travailleur détaché ayant engagé des procédures judiciaires ou administratives afin de faire valoir ses conditions de travail (celles auxquelles il a droit) ne peut pas subir de préjudice de la part de son employeur (dans ce cadre).¹⁹

- Le contrôle des conditions de travail du travailleur détaché

De nouvelles mesures de contrôle concernant les conditions de travail sont imposées au travers de cette loi.

Ainsi, quatre nouvelles obligations sont imposées à l'employeur par le biais de la modification via l'insertion d'un article 7/1 à la loi du 5 mars 2002 :

« Les employeurs sont tenus de fournir aux fonctionnaires désignés par le Roi, à leur demande :
1° une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail;
2° les informations relatives à la devise servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement du travailleur détaché;
3° les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché;
4° les preuves du paiement des salaires du travailleur détaché. »²⁰

L'ajout d'un article 7/2 à cette loi impose également à l'employeur détachant la désignation d'une personne de liaison qui fera le lien avec les fonctionnaires en cas de contrôle et qui sera chargée de fournir les différents documents demandés par ces derniers. Pour faciliter les contacts avec les différents pays, ces documents pourront être demandés traduits.

- La responsabilité solidaire salariale du contractant direct (domaine de la construction).

Ce principe est déjà exposé dans la directive européenne d'exécution 2014/67/CE. Celui-ci est ainsi transposé dans la loi belge.

¹⁹ Législation belge, « Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs », le 11/12/16, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2016-12-20&numac=2016012257

²⁰ Législation belge, « Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs », le 11/12/16, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2016-12-20&numac=2016012257

Le secteur de la construction est l'un des secteurs qui utilise le plus les travailleurs détachés. En vertu de la loi, celui-ci jouit donc d'un statut spécial. Ainsi, la législation introduit un système de solidarité salariale. La loi nous dit : « *Le donneur d'ordres qui, pour des activités dans le domaine de la construction, fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres.* »²¹

De plus, ce régime vaut pour tous les travailleurs du secteur de la construction, que ceux-ci soient détachés ou nationaux.

- La mise en place d'un système européen d'exécution transfrontalière des sanctions et des amendes administratives.

Au vue des différentes dérives relatives au statut de travailleurs détachés, la nouvelle loi impose des mesures de sanctions et des amendes.

Les difficultés administratives au niveau européen sont nombreuses s'il s'agit de sanctionner un prestataire établi dans un autre état.

Pour remédier à de telles difficultés, un système a été mis en œuvre :

- les montants des sanctions et des amendes infligés par un autre État membre mais recouverts par des instances belges seront versés au Trésor belge.
- les montants des sanctions et amendes infligés par des instances belges mais recouverts par les instances d'un autre État membre reviendront à cet autre État membre.

c. Déclaration LIMOSA

L'article 8 de la loi du 5 mars 2002 vise un objectif de simplification des procédures administratives en dispensant une partie des procédures.²²

En Belgique, l'employeur est donc tenu de devoir entrer une déclaration appelée LIMOSA.²³ Cette déclaration LIMOSA a pour but la création d'une banque de données centrale par rapport à l'occupation des travailleurs étrangers en Belgique tout en assurant des simplifications administratives.

Cette déclaration doit être faite avant le début du détachement en lui-même et peut se faire très facilement via une page internet²⁴. Celle-ci se fait donc très simplement et reprend les données liées à l'identification du travailleur et à son détachement.

La mise en place de cette déclaration LIMOSA sera exposée d'une façon plus détaillée dans la partie du mémoire consacrée à la gestion.

²¹ Législation belge, « Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs », le 11/12/16, consulté sur :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2016-12-20&numac=2016012257

²² Législation belge, « Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci », le 05/03/02, consulté sur :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002030530&table_name=loi

²³ Emploi Belgique, « Déclaration LIMOSA », consulté sur :

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=31128

²⁴ International Socialsecurity, « Working in Belgium », consulté sur :

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html

6. Critique et projet de réforme de la directive

Le 8 mars 2016, Marianne Thyssen, commissaire à l'Emploi, a présenté une version modifiée de cette directive 96/71/CE²⁵. Ce projet législatif a pour principal objectif d'aligner les différents régimes des travailleurs détachés sur les travailleurs locaux. Cette révision devrait introduire des changements dans les trois grands domaines que sont la rémunération des travailleurs détachés, les règles sur les travailleurs intérimaires et le détachement à long terme.²⁶

La principale modification concerne les coûts salariaux. Compte tenu d'une volonté d'alignement sur les travailleurs locaux, la directive prend le chemin du « travail égal, rémunération égale ». Les travailleurs détachés sont généralement rémunérés moins que leurs collègues locaux. Le projet de réforme prévoit les mêmes conditions en la matière. Les éléments complémentaires de la rémunération telle que le 13^e mois, les primes de fin d'année ou l'ancienneté sont donc également accessibles pour les travailleurs détachés. Les règles fixées par la loi comme les conventions collectives deviendraient également d'application pour les travailleurs détachés.²⁷ Concernant la sous-traitance, la commission propose d'imposer à l'ensemble de ces sous-traitants, les mêmes obligations que celles du contractant principal.

Ensuite, certains travailleurs étaient employés sous le statut de travailleurs intérimaires détachés. La mise à jour de la directive prévoit que le travailleur devra être traité à des conditions égales à celles d'un intérimaire local. En clair, il convient de retirer la mention « détaché » à ce statut.²⁸

De plus, la question de la durée relativement vague était également mise en avant par les adversaires du statut de travailleurs détachés. Ce projet de révision prévoit d'y remédier. Les missions de ces travailleurs détachés seraient également limitées à deux ans. En ce qui concerne les cotisations sociales, les travailleurs seront toujours soumis à leur système de sécurité sociale nationale.²⁹

Toutefois, le cœur du principe de ce statut si particulier reste identique. Les travailleurs sont toujours bien dépendants de leur système de sécurité sociale locale. Les cotisations et donc le coût des travailleurs étant variables d'un pays à un autre, le problème de la concurrence inégale reste, en partie tout du moins, présent.³⁰

²⁵STROOBANTS J.-P., Le Monde, « Travailleurs détachés, une réforme qui divise l'UE », le 17/05/16, consulté sur : http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/05/17/travailleurs-detaches-une-reforme-qui-divie-l-ue_4920632_3234.html

²⁶ Commission européenne, « Communiqué de presse », le 08/03/16, consulté sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_fr.htm

²⁷JOANIN P., Fondation Robert Schuman, « La révision de la directive sur le détachement des travailleurs », le 10/10/16, consulté sur : <http://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0406-la-revision-de-la-directive-sur-le-detachement-des-travailleurs>

²⁸ Toute l'Europe, « Qu'est ce que la réforme de la directive sur les travailleurs détaché », le 26/07/16 consulté sur : <http://www.touteleurope.eu/actualite/qu-est-ce-que-la-reforme-de-la-directive-sur-les-travailleurs-detaches.html>

²⁹PIERARD E., « Réforme de la directive sur le détachement des travailleurs, position de la Belgique », le 08/09/16, consulté sur : <http://academiefiscale.be/reforme-de-la-directive-sur-le-detachement-des-travailleurs-position-de-la-belgique/>

³⁰ Le Monde, « Travailleurs détachés : ce que changerait le projet de révision de la directive européenne », le 20/07/16, consulté sur : http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/07/20/travailleurs-detaches-ce-que-changerait-le-projet-de-revision-de-la-directive-europeenne_4972384_3234.html

Cette réforme prend également différentes dispositions plus spécifiques. Ainsi, de nouvelles mesures de contrôle en matière de détachement sont mises en avant. En ce qui concerne la rémunération et les documents sociaux, le contrôle et l'inspection pourra se faire sur base de quatre documents : Une copie du contrat de travail, des informations sur les conditions du travail, un relevé des heures et des preuves de paiement de salaire. La possibilité d'exiger l'envoi par l'employeur de ces documents traduits dans la langue nationale ou en anglais est également évoquée. De plus, l'employeur devra désigner une personne de liaison qui sera chargée de transmettre aux services sociaux les différents documents nécessaire au contrôle.³¹

Ce projet de réforme n'a pas été voté par la Commission Européenne. Celui-ci se heurte à l'opposition de pays de l'Europe de l'est essentiellement.³² Certains estimant que la directive actuelle fonctionne très bien et que ces nouvelles obligations, trop nombreuses et complexes, signifieraient la fin pure et simple du statut.³³

³¹ Les clés du social, « Détachement des travailleurs : révision de la directive européenne », le 09/11/16, consulté sur : <http://www.clesdusocial.com/detachement-des-travailleurs-revision-de-la-directive-europeenne>

³²De GUIGNE A., Lefigaro, « Les pays européens divisés sur les travailleurs détachés », le 15/03/17, consulté sur : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/03/15/20002-20170315ARTFIG00371-les-pays-europeens-divises-sur-les-travailleurs-detaches.php>

³³D'ABBUNDO A., SCHOEN C., « Comment faire évoluer la directive européenne travailleurs détachés », le 17/03/17, consulté sur : <http://www.la-croix.com/Journal/Comment-faire-evoluer-directive-europeenne-travailleurs-detaches-2017-03-16-1100832535>

7. Jurisprudence

Plusieurs arrêts ont été rendus par la Cour de Justice de l'Union Européenne et permettent de mieux comprendre comment la directive fonctionne réellement.

a. Les arrêts fondateurs de la directive 96/71/CE « Webb », « Rush Portuguesa » et « Seco »

Plusieurs années avant la mise en place du statut de travailleur détaché, plusieurs employeurs avaient déjà envoyé des travailleurs effectués l'un ou l'autre service à l'étranger pour leur compte. C'est ainsi, que dès les années 80, la Cour de Justice fut saisie de la question du statut, des droits et des obligations de ces travailleurs détachés même si ils n'en portaient pas encore le nom. Bien que les 3 arrêts Webb, Rush Portuguesa et Seco soient antérieurs à la directive 96/71/CE régulant le statut, ils ont participé à sa mise en place et il me semble donc logique de les exposer dans ce travail.

i. L'arrêt « Webb »

L'arrêt Webb date du 17 décembre 1981. Celui-ci fut le premier à évoquer clairement la question et donc a fixé dans une certaine mesure le cadre dans lequel évoluera par la suite le statut de travailleur détaché.³⁴ Monsieur Alfred John Webb, directeur de la société anglaise, International Engineering Services Bureau (UK) Limited envoyait des travailleurs anglais effectuer des services à des entreprises néerlandaises. De part leurs contrats de travail anglais, ils étaient payés depuis l'Angleterre. Cependant, le droit néerlandais imposait la possession d'une licence pour le détachement des travailleurs dans l'optique d'assurer de bonnes conditions de travail. Monsieur Webb ne disposant que d'une licence anglaise et non néerlandaise eut des soucis judiciaires. La Cour a conclu que l'exigence de la possession d'une licence constituait une restriction à la libre prestation des services. Elle a cependant reconnu que la libre prestation des services peut être restreinte pour des raisons impérieuses à l'intérêt général.³⁵ Un état peut donc appliquer certaines règles nationales au nom de cet intérêt général.³⁶

Un autre arrêt, celui de Seco et Desquenne & Giral offre une interprétation relativement similaire. Au moyen de ce dernier, la jurisprudence nous apprend avant même la directive 96/71/CE que la rémunération minimum appartient au pays d'accueil et doit être fixée selon les règles nationales au travers de l'arrêt Seco.^{37 38}. En effet, dans cet arrêt du 3 février 1982, la Cour reconnaît

³⁴ Arrêt de la Cour, « Procédure pénale contre Alfred John Webb », le 17/12/81, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61980CJ0279&from=FR>

³⁵ Jurisprudence Webb, « Conclusions de l'avocat général sir Gordon Slynn », le 21/10/81, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5cd7235e615ed4c5b9f37af27ef94f3f6.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaN0Ke0?text=&docid=91126&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=622009>

³⁶ ALESSIO M.-T., KRONENBERGER V., PLACCO V., « De Rome à Lisbonne : Les jurisprudences de l'Union Européenne à la croisée des chemins », Edition Bruylant, 2013

³⁷ GROS-VERHEYDE N., « Détachement des travailleurs. Une jurisprudence toute en sinuosité », le 21/05/07, consulté sur : <https://www.bruxelles2.eu/2007/05/27/detachementdestravailleurs-unejurisprudencetouteensinuosite/>

aux états membres la possibilité d'appliquer la loi du pays d'accueil aux salaires mais pas en ce qui concerne les cotisations sociales³⁹ La Cour affirme : « *si un employeur national peut conclure un accord collectif d'entreprise permettant de pratiquer un salaire inférieur au salaire minimal, cette possibilité doit être ouverte à l'entreprise qui détache des travailleurs* »⁴⁰

ii. L'arrêt « Rush Portuguesa »

L'arrêt de Rush Portuguesa du 27 mars 1990 impliquant une entreprise portugaise sur le sol français est également considéré comme l'un des éléments déclencheurs de la création de ce statut de travailleur détaché.⁴¹ L'entreprise de construction portugaise Rush Portuguesa avait réalisé des travaux de construction pour des clients français en France. Celle-ci a estimé pouvoir utiliser ses salariés portugais pour réaliser les services demandés⁴². La question à débattre fut donc de savoir si l'entreprise étrangère pouvait réaliser ses services sur le sol d'un autre pays, sans aucune demande, autorisation ou restriction de la part de l'état souverain. La Cour de Justice des Communautés Européennes répondit positivement à cette question. Ainsi, dans l'affaire Rush Portuguesa, les salariés portugais pouvaient légitimement prêter un service sur le marché français sans limitations quelconques⁴³. La Cour a également rassuré les états sur la question du dumping social : « *il y a lieu de préciser que le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent leur législation sociale aux personnes qui effectuent un travail sur leur territoire et cela, quelque soit le pays où le travailleur est établi* »⁴⁴.

b. Le droit syndical au travers des arrêts « Laval » et « Viking »

L'arrêt Viking du 11 décembre 2007 ne concerne pas réellement le détachement des travailleurs. Toutefois, celui-ci a influé sur la question du droit syndical européen.

³⁸ Arrêt de la Cour, « Société anonyme de droit français Seco et Société anonyme de droit français Desquenne & Giral contre Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité. », le 03/02/82, consulté sur :

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61981CJ0062&from=FR>

³⁹ MOIZARD N., MULLER F., « La rémunération du salarié détaché en droit de l'Union européenne », 2014, *Mémoire de recherche*, consulté sur : <http://master-droitsocial.unistra.fr/wp-content/uploads/2014/09/M%C3%A9moire-de-recherche-G-Ichertetz.pdf>

⁴⁰ Arrêt de la Cour, « Société anonyme de droit français Seco et Société anonyme de droit français Desquenne & Giral contre Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité. », le 03/02/82, consulté sur :

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61981CJ0062&from=FR>

⁴¹ Europe sociale, « Détachement des travailleurs, une jurisprudence tout en sinuosité », le 27/05/07, consulté sur : <https://europesociale.wordpress.com/2007/05/27/detachementdestravailleurs-unejurisprudencetouteensinuosite/>

⁴² Plein droit, « Halte à la fausse sous-traitance », 11/90, consulté sur : <http://www.gisti.org/doc/plein-droit/12/sous-traitance.html>

⁴³ Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Rush Portuguesa », 27/03/90, consulté sur : http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b1e3b7f-b1f9-4131-a70b-f6c7c94b7c7d.0001.03/DOC_1&format=PDF

⁴⁴ Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Rush Portuguesa », 27/03/90, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61989CJ0113&from=FR>

L'entreprise de navigation Viking Line⁴⁵ basée en Finlande souhaite immatriculer son ferry Rosella en Estonie et employer par la même occasion du personnel estonien. L'objectif de cette manœuvre est la mise en place d'une convention collective avec le syndicat finnois « Finnish Seamen's Union » (FSU) qui conduirait à l'emploi d'un équipage estonien, moins cher que son homologue finlandais. Le syndicat refusa toutes négociations.

Viking Line décida de saisir la justice. Selon elle, les actions syndicales à son encontre étaient contraires à l'article 43 du traité CE sur la liberté d'établissement. Les conclusions de celle-ci s'appuient sur les libertés fondamentales du marché intérieur⁴⁶. La Cour de Justice des Communautés Européennes conclut : « *L'article 43 CE empêche une politique coordonnée d'actions collectives menées par un syndicat et une association de syndicats qui, en restreignant le droit à la liberté d'établissement, a pour effet de cloisonner le marché du travail et d'entraver le recrutement de travailleurs originaires de certains États membres [...]* ». ⁴⁷

L'arrêt Laval⁴⁸ date du 18 décembre 2007. Laval un Partneri Ltd, une société de construction lettone a créé une filiale L&P Baltic Bygg AB en vue de réaliser certains chantiers en Suède. Pour effectuer ces travaux, Laval détacha ses employés vers la Suède. Des complications concernant le salaire des différents travailleurs sont rapidement survenues. Laval avait signé des conventions collectives de travail avec le syndicat letton du bâtiment (dont dépend la plus grande partie de ses employés) à la suite d'un désaccord avec le syndicat suédois. Ce dernier a alors bloqué les différents chantiers de Laval en Suède sous motif que Laval ne respectait pas la convention collective de travail suédoise applicable au secteur. La filiale L&P Baltic Bygg AB fut déclarée en faillite à la suite de ces actions syndicales et les travailleurs furent donc renvoyés en Lettonie.⁴⁹

L'entreprise Laval décida de saisir la Cour du Travail suédoise, qui s'en remettra à la Cour de Justice des Communautés Européennes afin de déterminer si le syndicat suédois avait bel et bien le droit de mener une action collective à son encontre.

La Cour estima que l'action syndicale était infondée. En effet, en vertu de la directive 96/71, seul le respect du « noyau dur » des règles sur le détachement des travailleurs est une obligation. La Cour considère que la protection des travailleurs au travers de cette directive est suffisante et que l'entreprise est déjà liée par une convention collective à son pays d'origine. Une discrimination sur base nationale ne trouve donc aucune justification.⁵⁰

⁴⁵ Commission européenne, « résumé d'arrêts importants », 07/08, consulté sur :

http://ec.europa.eu/dgs/legal_service/arrets/05c438_fr.pdf

⁴⁶ GOYET C., « Viking et Laval : libertés de circulation vers droits sociaux », le 05/12/11, consulté sur :

<http://www.nouvelle-europe.eu/viking-et-laval-libertes-de-circulation-versus-droits-sociaux>

⁴⁷ Arrêt de la Cour, « International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union contre Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti », le 11/12/07, consulté sur :

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5e5425882fddd4544bb48caaffaf0e02e.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaxyOe0?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=273676>

⁴⁸ Commission européenne, « résumé d'arrêts importants », 07/08, consulté sur :

http://ec.europa.eu/dgs/legal_service/arrets/05c341_fr.pdf

⁴⁹ Eurogersinfo, « Arrêts Laval et Viking : la délicate conciliation du droit syndical et des libertés

d'établissement et de prestation de services », consulté sur : <http://www.eurogersinfo.com/actu5507.htm>

⁵⁰ Jurisprudence Laval, « conclusions de l'avocat général m. Paolo Mengozzi », le 23/05/07, consulté sur

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=62532&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=273748>

Ces deux arrêts traitent de l'exercice des droits syndicaux au sein de l'Union Européenne. Il ressort de ceux-ci que les libertés fondamentales européennes et donc celle de la libre prestation de service prime.⁵¹

c. Le respect du « noyau dur » au travers des arrêts :

i. « Arblade et Leloup »

Les entreprises de construction française Arblade et Leloup ont effectué différents services sur le sol belge. Ces entreprises ont toutes deux refusé de produire les documents sociaux prévus par la législation estimant que s'étant pliées aux obligations françaises, elles n'avaient pas à le faire en Belgique. A la suite de ce différent, le tribunal correctionnel interrogea la Cour de Justice sur les obligations de ces employeurs.⁵²

La Cour a examiné les différentes obligations au vue des quatre points ci-après : le versement de la rémunération minimale, la cotisation aux régimes de «timbres-intempéries» et de «timbres-fidélité» ainsi que l'établissement des fiches individuelles, la tenue des documents sociaux, et la conservation des documents sociaux.⁵³

La Cour ne s'opposa pas au paiement d'une rémunération minimale prévue par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal ni à la tenue de documents sociaux pendant la période de détachement. Elle s'opposa par contre au paiement des cotisations timbres fidélité-intempérie, à l'établissement des documents sociaux dans la forme requise par la réglementation du pays d'accueil et à l'exigence d'un mandataire établi en Belgique et d'un délai de conservation des documents sociaux.

La Cour a donc autorisé les règles impératives de la loi du pays d'accueil en excluant d'une certaine façon la justice sociale, considérant que l'employeur est déjà soumis aux règles de son état d'origine.

ii. Arrêt « Commission c. Luxembourg »^{54,55}

Le 19 juin 2008, la Cour a condamné le Luxembourg à la suite d'un non-respect de la directive 96/71. Le Grand-duché du Luxembourg a voulu appliquer des conventions collectives luxembourgeoises aux travailleurs détachés provenant de l'étranger. La Cour a considéré que des

⁵¹GOYET C., « Viking et Laval : libertés de circulation vers droits sociaux », le 05/12/11, consulté sur : <http://www.nouvelle-europe.eu/viking-et-laval-libertes-de-circulation-versus-droits-sociaux>

⁵² Arrêt de la Cour, « Arblade et Leloup », le 23/11/99, consulté sur : <https://curia.europa.eu/fr/actu/communiqués/cp99/aff/cp9992fr.htm>

⁵³Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Arblade et Leloup », le 23/11/99, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61996CJ0369&from=FR>

⁵⁴ Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Luxembourg », le 19/06/08, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=69187&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=582770>

⁵⁵Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Luxembourg », le 19/06/08, consulté sur : https://www.etuc.org/IMG/pdf/summary_of_judgment_Lux_230608_FR.pdf

obligations autres que celles imposées par le « noyau dur » de la directive étaient abusives et n'avaient dès lors pas lieu d'être.⁵⁶

iii. Arrêt « Ruffert »⁵⁷

Dans cet arrêt du 3 avril 2008, Dirk Ruffert a obtenu le marché de la construction d'une prison dans le land allemand de Basse-Saxe.⁵⁸ Toutefois, la loi de Basse-Saxe prévoit qu'une entreprise doit s'engager par écrit à verser aux salariés les rémunérations minimales prévues par la convention collective applicable dans le cadre d'un marché public. Les sous-traitants doivent également respecter cette obligation. Les ouvriers polonais de l'entreprise sous-traitante n'ont obtenu pourtant que 46,54% du salaire minimal prévu par la dite convention.⁵⁹

La Cour a considéré à la suite de ce litige que les salaires fixés par une convention collective d'application non générale ne sauraient être considérées comme un salaire minimum au sens où l'entend la directive 96/71.

Un autre arrêt, celui de Bundesdruckerei du 18 septembre 2014, poursuivait des enjeux relativement similaires et a hérité de la même conclusion.⁶⁰

La Cour confirme ici aussi, tout comme dans l'arrêt Arblade et Leloup et l'arrêt Luxembourg qu'il faut s'en tenir au « noyau dur » et que les autres obligations sont susceptibles d'entraver l'exercice du droit à la libre prestation des services.

d. Le salaire minimum en Belgique au travers de l'arrêt « Mazzoleni »

Déposé le 15 mars 2001, l'arrêt Mazzoleni permet de mettre en évidence l'un des points les plus sensibles du travail à savoir le salaire minimum garanti. La directive de 1996 ne prévoit aucune condition spécifique à la rémunération des travailleurs détachés. Seul le respect du fameux «noyau dur» y est délivré.⁶¹

L'entreprise française « Inter Surveillance assistance SARL » de Monsieur André Mazzoleni emploie plusieurs travailleurs détachés sur le sol belge pour garder et surveiller une galerie marchande pour une période allant de janvier 1996 à juillet 1997. Ces différents travailleurs sont payés sur base du SMIC français, ce dernier étant d'un tiers inférieur à celui de la convention

⁵⁶JENNAR J.-M., « Le détachement des salariés dans l'Union Européenne », le 21/02/14, consulté sur : <https://france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-2-hiver-2013-2014/dossier-europe/article/le-detachement-des-salaries-dans-l-2846>

⁵⁷ Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Ruffert », le 03/04/08, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71030&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=575215>

⁵⁸ « Affaire Ruffert- détachement des travailleurs », le 03/04/08, consulté sur : <http://www.reif- org.eu/2008/04/affaire-ruffertdetachment-des-travailleurs/>

⁵⁹ QUATREMER J., « Pour la Cour de Justice, la lutte contre le dumping social ne justifie pas le protectionnisme », le 03/04/08, consulté sur : <http://bruxelles.blogs.liberation.fr/2008/04/03/pour-la-cour-de/>

⁶⁰ La liberté de circulation, consulté sur : <http://www.gdr-elsj.eu/2014/12/03/liberte-de-circulation/3633/>

⁶¹ Lamy Social groupe, « La dimension internationale du droit du travail », consulté sur : http://www.wk-rh.fr/preview/FilmDgKpEjCf/edition/lsg/lamy_social_groupes/500-63_lois_de_police_nationales_et_droit_communautaire_comparaison_des_lois_nationales

collective belge du secteur concerné. A la suite d'un contrôle, des inspecteurs du travail belge ont poursuivi Monsieur Mazzoleni et sa société estimant que le salaire des travailleurs détachés était insuffisant.⁶²

Sur base de l'analyse de la directive, la Cour a estimé que le pays d'accueil peut imposer à l'employeur de respecter les minimums salariaux mis en application dans son pays. Une nuance y est toutefois apportée : « *Il incombe, en conséquence, aux autorités compétentes de l'État membre d'accueil d'établir si, et dans quelle mesure, l'application d'une réglementation nationale imposant un salaire minimal à une telle entreprise est nécessaire et proportionnée pour assurer la protection des travailleurs concernés.* »⁶³

Comme vu précédemment, la loi belge du 5 mars 2002 règle aujourd'hui cette question en imposant les conditions de travail qui avantagent au plus le travailleur détaché.

e. La responsabilité solidaire au travers de l'arrêt « Wolff & Müller »⁶⁴

Cet arrêt date du 12 octobre 2004.⁶⁵ Un travailleur détaché par une entreprise portugaise auprès de l'entreprise de construction allemande Wolff & Müller réclamait le paiement des minima salariaux non-versés et prévus par la législation allemande. Celui-ci les réclamait à son employeur portugais mais également à l'entreprise allemande considérée comme caution au regard de la loi allemande. Au regard de l'article 5 de la directive 96/71/CE, il ressort que le paiement du salaire minimal doit être assuré par l'État membre dans lequel le travail est effectué. Le salaire minimal fait partie du « noyau dur » imposé et figure parmi les raisons impérieuses d'intérêt général.⁶⁶

Cet arrêt est très intéressant non seulement parce qu'il va dans le sens du respect du salaire minimum national mais aussi et surtout parce qu'il pose le principe de la responsabilité solidaire en matière de paiement. Ce principe sera d'ailleurs repris à l'article 12 de la directive d'exécution 2014/67/CE⁶⁷

f. Le contrôle au travers de l'arrêt « commission c. Allemagne »⁶⁸

Par l'intermédiaire de cet arrêt du 18 juillet 2007, la Cour permet de faciliter le contrôle des travailleurs détachés dans le pays d'accueil.

La législation allemande impose aux employeurs étrangers l'obligation de traduire certains textes en allemand. La commission estime qu'il s'agit d'une restriction à la liberté de prestation des

⁶² Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Mazzoleni », le 15/03/01, consulté sur :

<http://www.bibliobaseonline.com/notice.php?NUMERO=77508&OLD=97545%7C92737>

⁶³ Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Mazzoleni », le 15/03/01, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61998CJ0165&from=FR>

⁶⁴ Arrêt de la Cour, « Wolf et Müller », le 12/10/04

⁶⁵ BORET C., « Détachement des travailleurs : la CJCE se prononce sur la qualification de l'exigence impérieuse d'intérêt général parmi laquelle figure la protection des travailleurs », le 16/12/04, consulté sur http://www.legalnewsnotaires.com/index.php?option=com_content&view=article&id=134824

⁶⁶ CIERA, « L'internationalisation du droit », le 28/04/12, consulté sur : <http://ciera.hypotheses.org/433>

⁶⁷ Arrêt de la Cour, « Wolf et Müller », le 12/10/04, consulté sur :

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dcf8e82ec0f2744f928558ed9cb475d1ac.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMchf0?text=&docid=64819&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=490673>

⁶⁸ Jurisprudence Allemagne, « Conclusions de l'avocat général m. dámaso Ruiz-Jarabo Colomer », le 14/12/06, consulté sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CC0490&from=FR>

services. La Cour a dès lors considéré que les états membres ne peuvent exiger des entreprises prestataires qu'un nombre limité de documents traduits dans la langue du pays d'accueil.⁶⁹

g. Le tournant dans le calcul de la rémunération minimale au travers de l'arrêt
« Sähköalojen ammattiliitto c. ESA » C 396/13⁷⁰

Cet arrêt du 12 février 2015 constitue un changement majeur dans la politique de la Cour de Justice de l'Union européenne. Celui-ci constitue une rupture avec les précédents arrêts.

Cette affaire opposait 186 travailleurs polonais à leur employeur, la société polonaise Elektrobudowa Spółka Akcyjna ("ESA"). Ces derniers étaient détachés au sein de la succursale finlandaise du groupe et ne percevaient pas les rémunérations minimales prévues par les conventions collectives finlandaises applicables dans le secteur. Ces employés se sont donc tournés vers le syndicat finlandais du secteur de l'électricité qui lança des procédures judiciaires.⁷¹

La Cour a déterminé que les questions portant sur le salaire minimum sont régies par la réglementation de l'État membre d'accueil, que le mode de calcul du taux du salaire minimal et les critères retenus à son sujet doivent également être du ressort de l'État membre d'accueil. Elle ne s'oppose donc pas à un calcul du salaire minimal à l'heure ou à la tâche (sous certaines règles). La Cour a également déterminé que l'indemnité journalière du détachement et l'indemnité du temps de trajet font partie du salaire minimal (contrairement aux dépenses liées au logement ainsi que les bons d'alimentation). Le droit à une période annuelle de congé payé fait partie intégrante du salaire minimal.⁷²

Cet arrêt prend la direction vers l'égalité salariale et donne l'occasion aux États membres d'encadrer au mieux l'emploi sur leur sol.⁷³

⁶⁹ CIRCULAIRE DGT 2008/17, « le détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services », le 05/10/08 consulté sur http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circ_Detachement_2008-2.pdf

⁷⁰ Arrêt de la Cour, « Jurisprudence « ESA » », le 12/02/15, consulté sur <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162247&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1723>

⁷¹ Délégation des barreaux de France, « Travailleurs détachés, notion de salaire minimal », le 20/02/15, consulté sur <https://www.dbfbruxelles.eu/travailleurs-detaches-notion-de-salaire-minimal-arret-de-la-cour-leb-734/>

⁷² WEYDERT H., « Travailleurs détachés dans l'Union : quel salaire ? », le 19/03/15, consulté sur : <http://www.heleneweydert.lu/travailleurs-detaches-dans-lunion-quel-salaire/>

⁷³ Europaforumn, « La Cour de Justice de l'Union Européenne rend un arrêt en faveur de l'égalité salarial pour les travailleurs détachés », le 12/02/15, consulté sur : <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2015/02/cjue-arret-detachement/index.html>

8. Les autorités compétentes en cas de litige

On peut rapidement se poser la question : En cas de litige dans le cadre d'un détachement du travail, quelle est la législation vers laquelle il convient de se tourner ? Celle du pays d'accueil ou celle du pays d'envoi ?

C'est le règlement n°593/2008 du parlement européen et du conseil du 17 juin 2008 qui a pour but de déterminer la loi applicable aux contrats dans le cadre communautaire. Cette règle est surnommée « Rome I »⁷⁴. L'article 3 de ce même règlement offre aux parties liées au contrat une liberté par rapport à la législation qui sera applicable en cas de conflit. Les parties peuvent par l'intermédiaire de cet article désigner la loi qui est applicable à la totalité ou une partie du contrat.⁷⁵

A moins d'une précision, le critère principal prévu par le règlement Rome I est le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail. L'article 8 paragraphe 1 nous dit : « À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays. »⁷⁶ Autrement dit, quand bien même, le travailleur effectuerait son travail dans plusieurs pays, c'est la juridiction du pays dans lequel il accomplit habituellement son travail qui sera généralement mise en application pour résoudre le litige.

Si aucun lieu de travail habituel ne peut pas être déterminé, c'est la loi du lieu dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur qui sera d'application.⁷⁷

Toutefois, la directive 96/71 prévoit une juridiction supplémentaire pour les travailleurs détachés. L'article 6 de la directive stipule qu' « une action en justice peut être intentée dans l'état membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché »⁷⁸. Cependant, le travailleur ne peut faire appel à cette juridiction que pour faire valoir les conditions de travail exposées à l'article de cette même directive. Ce principe est également exposé dans la directive d'exécution 2014/67/UE (relatif à l'exécution de la directive concernant le détachement du travail) par le biais de l'article 11 paragraphe 1.⁷⁹

⁷⁴ « Règlement Rome I », consulté sur : <https://www.glossaire-international.com/pages/tous-les-termes/reglement-rome-1.html>

⁷⁵ Règlement Rome I, le 17/06/08, consulté sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008R0593&from=FR>

⁷⁶ Règlement Rome I, le 17/06/08, consulté sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008R0593&from=FR>

⁷⁷ Commission Européenne, « Guide Pratique », consulté sur : http://ec.europa.eu/justice/civil/files/employment_guide_fr.pdf

⁷⁸ DIRECTIVE 96/71/CE du parlement européen et du conseil, « le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », le 16/12/96, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:fr:HTML>

⁷⁹ DIRECTIVE 2014/67/UE du parlement européen et du conseil, « l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI ») », le 15/05/14 consulté sur : http://www.eurodetachement-travail.eu/datas/files/EUR/PDF_FR.pdf

Il est fortement recommandé aux employeurs de fixer clairement ces questions de droit et d'obligation du travail au préalable.

a. Le Tribunal du Travail belge

En Belgique, le Tribunal du Travail est chargé de trancher les différents entre les employeurs et les travailleurs en terme de litige par rapport au droit du travail et au droit de la sécurité sociale.

Il existe 5 Tribunaux du Travail sur notre territoire : Anvers, Gand, Bruxelles, Liège et Mons. Il y siège plusieurs magistrats, plusieurs juges, ... chargés de trancher sur des questions relatives au travail. En cas de désaccord avec le jugement rendu, il est possible d'introduire un recours en appel à la Cour du Travail. L'affaire y sera jugée une seconde fois.⁸⁰

b. La Cour de Justice de l'Union Européenne

Lorsqu'un doute plane sur l'interprétation de la directive européenne, les tribunaux nationaux se tournent vers un organisme supérieur à savoir la Cour de Justice de l'Union Européenne. Dans ce cas, la Cour de Justice de l'Union Européenne est chargée d'émettre un avis sur l'interprétation qu'il convient de faire du droit européen dans une affaire sur le sol national. Sa décision est rendue à titre préjudiciel.⁸¹

La procédure générale comprend une saisie de la Cour par le biais d'une phase écrite, des mesures préparatoires pour déterminer si une phase orale (publique) est nécessaire, une audience publique si celle-ci est nécessaire. Les arrêts et conclusions sont ensuite délivrés.

Dans certaines circonstances, la Cour peut mettre en œuvre des procédures plus spécifiques telles que la procédure simplifiée (lorsque la Cour s'est déjà prononcée sur un cas similaire), la procédure accélérée (si les circonstances le justifient), la procédure préjudicielle d'urgence (en cas de questions relatives à la liberté, la sécurité,...) ou via un référé (mesure provisoire dans l'attente du jugement)⁸²

Il peut également arriver que la Cour reconnaisse que les règles prises au niveau européen ne sont pas valides. Il en découle que toutes les règles prises sur base de cette décision sont également reconnues comme invalides. Les instances européennes sont alors sommées d'adopter un nouvel acte rectifiant cette erreur. Ces cas sont relativement rares.

La Cour de Justice de l'Union Européenne est établie à Luxembourg et est tenue au respect d'un multilinguisme intégral au vue de la diversité des langues parlées dans l'Union Européenne⁸³

⁸⁰Tribunaux, « Cour de travail », consulté sur : <https://www.tribunaux-rechtbanken.be/fr/tribunaux-cours/cour-du-travail>

⁸¹Curia, « Cour de Justice de l'Union Européenne », consulté sur : https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/fr/

⁸² Curia, « Cour de Justice de l'Union Européenne », consulté sur : https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/fr/

⁸³ « Cour de Justice de l'Union Européenne », consulté sur https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_fr

9. Conclusion

Ce travail a pour but de mettre en évidence le fonctionnement réel du statut de travailleur détaché au sein de l'Union Européenne en exposant les différents éléments qui légifèrent clairement ce statut.

L'analyse de la directive 96/71/CE a permis de mettre en avant les grandes règles d'application de ce statut de travailleur détaché. L'Europe se veut, comme souvent, très libérale laissant beaucoup d'ouvertures à ses états membres. Les 3 cas de détachement à savoir celui de la prestation d'un service, le détachement intragroupe et le détachement des travailleurs intérimaires y sont exposés d'une façon très claire. La directive détaille aussi un « noyau dur » définissant des règles sociales essentielles. On constatera que cette directive est malheureusement très floue et laisse la porte ouverte à beaucoup de dérives.

La directive d'exécution se veut un peu moins libre. On peut remarquer qu'une partie des critiques ont été entendues et que l'enjeu social et sa protection y sont plus importants. Les avancées axées sur la facilité de contrôle ou sur la solidarité en cas de sous-traitance sont essentielles et permettent de rassurer par rapport à la protection du travailleur sous ce statut. Toutefois, celles-ci laissent encore une fois beaucoup de libertés et la possibilité d'user du travail à moindre coût.

La transposition dans la loi belge est également à l'image de ces deux directives. D'abord très libre, on remarque une mise en avant plus importante au fil du temps de la protection des travailleurs et de la lutte contre le dumping social.

On peut également dire que la Commission Européenne poursuit une logique de protection par l'intermédiaire du projet de réforme de la commissaire à l'emploi Marianne Thyssen. Toutefois, le rejet de celui témoigne malgré tout de la difficulté de transformer ce statut et des désaccords entre les différents pays européens.

La Jurisprudence nous livre également une interprétation de la directive. Au travers de celui-ci, on constate une Europe très libre d'un point de vue économique souvent au détriment des droits sociaux. Ainsi, les différents arrêts laissent paraître l'idée que le « noyau dur » de la directive est la règle à respecter au nom d'une liberté de service européenne. L'arrêt « Sähköalojen ammattiliitto c. ESA », plus récent, semble prendre une tournure relativement différente en accordant plus d'importance aux droits sociaux.

On pourra remarquer au cours de ce travail que la grande difficulté du statut de travailleur détaché réside également dans le flou qui l'entoure et dans la complexité des marchés européens. Chacun étant différent, chacun défendant son intérêt et ses valeurs.

Ainsi, il faudra encore du temps et bien des débats pour assurer un équilibre entre l'aspect économique et social, entre les valeurs des différents pays, entre les marchés Est et Ouest pour que le statut de travailleur détaché au sein de l'Union Européenne fasse l'unanimité de façon incontestable.

10. Bibliographie

Articles

- BFM Business, « Travailleurs détachés : Macron promet une révision rapide de la loi », le 31/05/17, consulté sur : <http://bfmbusiness.bfmtv.com/france/travailleurs-detaches-macron-promet-une-revision-rapide-du-texte-1176435.html>
- C. MATHIOT, Libération, « Tout le monde veut la peau de la directive travailleurs détachés », le 18/01/17, consulté sur : http://www.liberation.fr/politiques/2017/01/18/tout-le-monde-veut-la-peau-de-la-directive-travailleurs-detaches_1541827
- RTBF, « Marianne Thyssen veut injecter plus d'équité dans le détachement des travailleurs », le 5/03/16, consulté sur : https://www.rtf.be/info/monde/europe/detail_marianne-thyssen-veut-injecter-plus-d-equite-dans-le-detachement-des-travailleurs?id=9231679
- Eurogersinfo, « Quel droit pour les travailleurs détachés dans l'Union Européenne », consulté sur : <http://www.eurogersinfo.com/actu1212.htm>
- MASLAUSKAITE K., Institut Jacques Delors, « Travailleurs détachés dans l'UE : état des lieux et évolution règlementaire », le 24/03/14, consulté sur : <http://www.institutdelors.eu/media/travailleursdtachs-maslauskaite-ne-ijd-mar14.pdf?pdf=ok>
- GONZALEZ G., LAURENT A., Nouvelle Europe, « La révision des travailleurs détachés, une étape nécessaire pour l'Europe sociale », le 15/11/16 consulté sur : <http://www.nouvelle-europe.eu/la-revision-de-la-directive-travailleurs-detaches-une-etape-necessaire-pour-l-europe-sociale>
- La grande conférence sociale pour l'emploi, « Table ronde Europe économique et sociale », 07/14, consulté sur : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_Documentaire_-_Developper_un_agenda_economique_et_social_pour_la_croissance_et_l_emploi_en_Europe.pdf
- Securex, 01/07/14, consulté sur : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_de/8DDB8CBB58FB2F46C1257D080030C60C?OpenDocument#.WYCG3ojyilU
- Cleiss, « Directive d'exécution relative au détachement des travailleurs », le 03/06/14, consulté sur : <http://www.cleiss.fr/actu/2014/1406directivedetachement.html>
- Légisocial, « Mise à disposition et travail temporaire », le 29/08/15, consulté sur : <http://www.legisocial.be/legislation/mise-a-disposition-et-travail-temporaire/77-5-mars-2002-loi-transposant-la-directive-96-71-ce-du-16-decembre-1996-concernant-le-detachement-de-travailleurs-effectue-dans-le-cadre-d-une-prestation-de-services-et-instaurant-un-regime-simplifie-pour-la-tenue-de-documents-sociaux-par-les.html>
- STROOBANTS J.-P., Le Monde, « Travailleurs détachés, une réforme qui divise l'UE », le 17/05/16, consulté sur : http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/05/17/travailleurs-detaches-une-reforme-qui-divie-l-ue_4920632_3234.html
- Commission européenne, « Communiqué de presse », le 08/03/16, consulté sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-466_fr.htm
- JOANIN P., Fondation Robert Schuman, « La révision de la directive sur le détachement des travailleurs », le 10/10/16, consulté sur : <http://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0406-la-revision-de-la-directive-sur-le-detachement-des-travailleurs>
- Toute l'Europe, « Qu'est ce que la réforme de la directive sur les travailleurs détaché », le 26/07/16 consulté sur : <http://www.touteurope.eu/actualite/qu-est-ce-que-la-reforme-de-la-directive-sur-les-travailleurs-detaches.html>
- PIERARD E., « Réforme de la directive sur le détachement des travailleurs, position de la Belgique », le 08/09/16, consulté sur : <http://academiefiscale.be/reforme-de-la-directive-sur-le-detachement-des-travailleurs-position-de-la-belgique/>
- Le Monde, « Travailleurs détachés : ce que changerait le projet de révision de la directive européenne », le 20/07/16, consulté sur : http://www.lemonde.fr/economie/article/2016/07/20/travailleurs-detaches-ce-que-changerait-le-projet-de-revision-de-la-directive-europeenne_4972384_3234.html
- Les clés du social, « Détachement des travailleurs : révision de la directive européenne », le 09/11/16, consulté sur : <http://www.clesdusocial.com/detachement-des-travailleurs-revision-de-la-directive-europeenne>
- De GUIGNE A., L'express, « Les pays européens divisés sur les travailleurs détachés », le 15/03/17, consulté sur : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/03/15/20002-20170315ARTFIG00371-les-pays-europeens-divises-sur-les-travailleurs-detaches.php>

- D'ABBUNDO A., SCHOEN C., « Comment faire évoluer la directive européenne travailleurs détachés », le 17/03/17, consulté sur : <http://www.la-croix.com/Journal/Comment-faire-evoluer-directive-europeenne-travailleurs-detaches-2017-03-16-1100832535>
- GROS-VERHEYDE N., « Détachement des travailleurs. Une jurisprudence toute en sinuosité », le 21/05/07, consulté sur : <https://www.bruxelles2.eu/2007/05/27/detachementdestravailleurs-unejurisprudencetouteensinuosite/>
- Europe sociale, « Détachement des travailleurs, une jurisprudence tout en sinuosité », le 27/05/07, consulté sur : <https://europesociale.wordpress.com/2007/05/27/detachementdestravailleurs-unejurisprudencetouteensinuosite/>
- Plein droit, « Halte à la fausse sous-traitance », 11/90, consulté sur : <http://www.gisti.org/doc/plein-droit/12/sous-traitance.html>
- GOYET C., « Viking et Laval : libertés de circulation vers droits sociaux », le 05/12/11, consulté sur : <http://www.nouvelle-europe.eu/viking-et-laval-libertes-de-circulation-versus-droits-sociaux>
- Eurogersinfo, « Arrêts Laval et Viking : la délicate conciliation du droit syndical et des libertés d'établissement et de prestation de services », consulté sur : <http://www.eurogersinfo.com/actu5507.htm>
- JENNAR J.-M., « Le détachement des salariés dans l'Union Européenne », le 21/02/14, consulté sur : <https://france.attac.org/nos-publications/les-possibles/numero-2-hiver-2013-2014/dossier-europe/article/le-detachement-des-salaries-dans-l-2846>
- QUATREMER J., « Pour la Cour de Justice, la lutte contre le dumping social ne justifie pas le protectionnisme », le 03/04/08, consulté sur : <http://bruxelles.blogs.liberation.fr/2008/04/03/pour-la-cour-de/>
- La liberté de circulation, consulté sur : <http://www.gdr-elsj.eu/2014/12/03/liberte-de-circulation/3633/>
- Lamy Social groupe, « La dimension internationale du droit du travail », consulté sur : http://www.wk-rh.fr/preview/FilmDgKpEjCf/edition/lsg/lamy_social_groupes/500-63_lois_de_police_nationales_et_droit_communautaire_comparaison_des_lois_nationales
- BORET C., « Détachement des travailleurs : la CJCE se prononce sur la qualification de l'exigence impérieuse d'intérêt général parmi laquelle figure la protection des travailleurs », le 16/12/04, consulté sur http://www.legalnewsnotaires.com/index.php?option=com_content&view=article&id=134824
- CIERA, « L'internationalisation du droit », le 28/04/12, consulté sur : <http://ciera.hypotheses.org/433>
- Délégation des barreaux de France, « Travailleurs détachés, notion de salaire minimal », le 20/02/15, consulté sur <https://www.dbfbruxelles.eu/travailleurs-detaches-notion-de-salaire-minimal-arret-de-la-cour-leb-734/>
- WEYDERT H., « Travailleurs détachés dans l'Union : quel salaire ? », le 19/03/15, consulté sur : <http://www.heleneweydert.lu/travailleurs-detaches-dans-lunion-quel-salaire/>
- Europaforumn, « La Cour de Justice de l'Union Européenne rend un arrêt en faveur de l'égalité salarial pour les travailleurs détachés », le 12/02/15, consulté sur : <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2015/02/cjue-arret-detachement/index.html>

Sources juridiques

- DIRECTIVE 96/71/CE du parlement européen et du conseil, « le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », le 16/12/96, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:fr:HTML>
- Règlement (CE) No 883/2004 du parlement européen et du conseil, « la coordination des systèmes de sécurité sociale », le 29/04/04, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20120628:FR:PDF>
- DIRECTIVE 2014/67/UE du parlement européen et du conseil, « l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») », le 15/05/14 consulté sur : http://www.eurodetachement-travail.eu/datas/files/EUR/PDF_FR.pdf
- Législation belge, « Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci », le 05/03/02, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002030530&table_name=loi

- Législation belge, « Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci », le 05/03/02, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002030530&table_name=loi
- Législation belge, « Arrêté royal fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction visées à l'article 6, § 2, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue des documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique. », le 01/04/07, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007040134&table_name=loi
- Législation belge, « Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs », le 11/12/16, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2016-12-20&numac=2016012257
- Législation belge, « Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci », le 05/03/02, consulté sur : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2002030530&table_name=loi
- Arrêt de la Cour, « Procédure pénale contre Alfred John Webb », le 17/12/81, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61980CJ0279&from=FR>
- Jurisprudence Webb, « Conclusions de l'avocat général sir Gordon Slynn », le 21/10/81, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5cd7235e615ed4c5b9f37af27ef94f3f6.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaN0Ke0?text=&docid=91126&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=622009>
- Arrêt de la Cour, « Société anonyme de droit français Seco et Société anonyme de droit français Desquenne & Giral contre Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité. », le 03/02/82, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61981CJ0062&from=FR>
- Arrêt de la Cour, « Société anonyme de droit français Seco et Société anonyme de droit français Desquenne & Giral contre Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité. », le 03/02/82, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61981CJ0062&from=FR>
- Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Rush Portuguesa », 27/03/90, consulté sur : http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b1e3b7f-b1f9-4131-a70b-f6c7c94b7c7d.0001.03/DOC_1&format=PDF
- Arrêt de la Cour, « International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union contre Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti », le 11/12/07, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5e5425882fddd4544bb48caaffa0e02e.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaxyOe0?text=&docid=71495&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=273676>
- Commission européenne, « résumé d'arrêts importants », 07/08, consulté sur : http://ec.europa.eu/dgs/legal_service/arrets/05c341_fr.pdf
- Jurisprudence Laval, « conclusions de l'avocat général m. Paolo Mengozzi », le 23/05/07, consulté sur <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=62532&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=273748>
- Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Rüffert », le 03/04/08, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=71030&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=575215>
- « Affaire Rüffert- détachement des travailleurs », le 03/04/08, consulté sur : <http://www.reif-org.eu/2008/04/affaire-ruffertdetachment-des-travailleurs/>
- Arrêt de la Cour, « Jurisprudence Mazzoleni », le 15/03/01, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61998CJ0165&from=FR>
- Arrêt de la Cour, « Wolf et Müller », le 12/10/04
- Arrêt de la Cour, « Wolf et Müller », le 12/10/04, consulté sur : <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dcf8e82ec0f2744f928558ed9cb475d1ac.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMchf0?text=&docid=64819&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=490673>
- Jurisprudence Allemagne, « Conclusions de l'avocat général m. dámaso Ruiz-Jarabo Colomer », le 14/12/06, consulté sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CC0490&from=FR>

- CIRCULAIRE DGT 2008/17, « le détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services », le 05/10/08 consulté sur http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/circ_Detachement_2008-2.pdf
- Arrêt de la Cour, « Jurisprudence « ESA » », le 12/02/15, consulté sur <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162247&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1723>
- « Règlement Rome I », consulté sur : <https://www.glossaire-international.com/pages/tous-les-termes/reglement-rome-1.html>

Livres

- BUYSE S., JORENS Y., KESSLER F., KLOSSE S., SCHULTE B., « Le travail transfrontalier et la sécurité sociale : La relation entre la Belgique et ses voisins » *Academia Press*, 2003
- BARNARD C., ODUDU O., « The Cambridge Yearbook of European Legal Studies », *Hartpublishing*, 2010
- CLESSE C.-E., MORSA M., « Travailleurs détachés et mis à disposition, droit belge, européen et international », édition Larcier, 2015
- ALESSIO M.-T., KRONENBERGER V., PLACCO V., « De Rome à Lisbonne : Les jurisprudences de l'Union Européenne à la croisée des chemins », Edition Bruylant, 2013
- ROCCA M., « Posting of workers and collective labour law: There and back again », *Intersentia*, 2015

Autres

- Fiche de contact, détachement
- Emploi Belgique, « Déclaration LIMOSA », consulté sur : http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=31128
- International Socialsecurity, « Working in Belgium », consulté sur : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html
- MOIZARD N., MULLER F., « La rémunération du salarié détaché en droit de l'Union européenne », 2014, *Mémoire de recherche*, consulté sur : <http://master-droitsocial.unistra.fr/wp-content/uploads/2014/09/M%C3%A9moire-de-recherche-G-Ichertz.pdf>
- Commission Européenne, « Guide Pratique », consulté sur : http://ec.europa.eu/justice/civil/files/employment_guide_fr.pdf
- Tribunaux, « Cour de travail », consulté sur : <https://www.tribunaux-rechtbanken.be/fr/tribunaux-cours/cour-du-travail>
- Curia, « Cour de Justice de l'Union Européenne », consulté sur : https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/fr/
- « Cour de Justice de l'Union Européenne », consulté sur https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_fr
- CORTELEVEN E., « Détachement intra-groupe de travailleurs en Europe, 2016, *Mémoire UCL*
- DELATOUR D., « Le détachement des travailleurs de l'UE en Belgique, 2016, *Mémoire UCL*

Le détachement du travail

Quelle est l'utilisation concrète des travailleurs détachés dans le cadre de la gestion d'entreprise ?

Paper 2 : Approche Gestion

Promoteur : *Nicolas Neysen*

Sommaire

1. Introduction	3
2. Les possibilités offertes aux entreprises par le statut de travailleur détaché.....	4
3. Faire usage du détachement des travailleurs.....	6
a. Utilisation courante.....	6
b. Focus sur l'utilisation du détachement pour son compte et sous sa direction et sous-traitance 7	
c. Focus sur l'utilisation du détachement intra-groupe.....	7
d. Focus sur l'utilisation du détachement intérimaire	9
4. Les contraintes par rapport à l'usage de travailleur détaché.....	11
5. Les limites du statut de travailleur détaché	12
6. Les charges salariales des travailleurs détachés.....	14
7. Gestion internationale des ressources humaines.....	17
a. Le profil des travailleurs détachés	17
b. La responsabilité des travailleurs détachés via le lien de subordination	18
8. L'utilisation des travailleurs détachés en chiffre	19
Les secteurs les plus touchés par le détachement du travail.....	20
9. Les différentes démarches administratives de l'employeur pour détacher un travailleur	23
10. Conclusion	25
11. Bibliographie.....	26
Articles.....	26
Livres	27
Autres.....	27

1. Introduction

L'usage de la mobilité des travailleurs est aujourd'hui l'un des éléments à prendre en compte dans la cadre de la gestion d'une entreprise couvrant un marché qui ne se limite pas à celui de son pays d'origine. Ainsi, pour les nombreuses entreprises souhaitant œuvrer dans une certaine mesure sur des marchés internationaux, il convient de faire usage des différentes possibilités légales de mobilité des travailleurs. Parmi ceux-ci, on peut trouver le statut de travailleur détaché au sein de l'Union Européenne. Celui-ci, encadré par la directive européenne 96/71/CE, est la promesse d'une libre circulation des travailleurs et donc des services.

Les différents aspects légaux détaillant ce statut sont exposés dans la première partie du mémoire consacré au fonctionnement de la directive au sein de la législation nationale et européenne. La seconde partie du mémoire, celle-ci, est orientée sur l'aspect gestion des travailleurs détachés. La gestion générale d'une entreprise se doit de prendre en compte cette mobilité des travailleurs dans le cadre de sa stratégie d'internationalisation. Ainsi, ce travail aura pour objectif de décrire quel est l'usage général qui est fait par une entreprise de ces travailleurs détachés dans la gestion globale de la société.¹

La directive expose trois types de détachement : Le détachement intra-groupe, le détachement dans le cadre de l'exécution de service à l'étranger et le détachement via le statut d'intérimaire détaché. La première partie du travail sera consacrée à l'explication générale des utilisations qui peuvent être faites du statut de travailleur détaché au sein de l'Union Européenne par les entreprises.

Après une mise en contexte générale, j'y exposerai l'usage qui en est fait et de quelle façon celui-ci est bénéfique pour les entreprises qui l'utilisent. Plusieurs utilisations plus spécifiques de ce statut seront également exposées en liant celles-ci aux différentes formes de travailleurs détachés possibles et expliqués préalablement.

Les différentes contraintes et les limites par rapport au détachement et les barrières à son usage seront ensuite abordées.

J'exposerai au cours de la partie suivante du travail dans quelle mesure la gestion internationale du personnel doit être prise en compte par l'entreprise souhaitant faire usage du statut de travailleur détaché et dans quelle mesure celui-ci est aujourd'hui aussi complexe qu'essentiel.

Par la suite, l'utilisation qui est faite des travailleurs détachés sera exposée par le biais d'une approche chiffrée. Cette dernière reprendra les différents états qui utilisent des travailleurs détachés ainsi que les différents secteurs en faisant usage de manière à appréhender d'une façon plus concrète le style d'entreprise la plus impliquée dans la gestion de travailleurs détachés.²

De plus, je détaillerai brièvement les différentes étapes administratives par lesquelles doit passer une entreprise si elle veut faire l'usage de travailleur détaché au sein de sa gestion. Les obligations administratives étant différentes d'un pays européen à un autre, je ne détaillerai que les différentes étapes à remplir pour envoyer un travailleur détaché en Belgique.

Enfin, une conclusion reprenant les différents éléments importants exposés au cours de ce travail me permettra de clôturer au mieux ce dernier.

¹ LALANNE P., « Le statut social du travailleur détaché au sein du groupe international », *mémoire*, 2015

² OCDE, « Echanges et migrations : Pour une main d'œuvre mobile à l'échelle mondiale », 2004

2. Les possibilités offertes aux entreprises par le statut de travailleur détaché

Le statut de travailleur détaché permet aux entreprises la libre circulation des services au sein de l'Union Européenne. Ainsi, une entreprise localisée dans un pays de l'Union européenne peut envoyer un travailleur vers un autre pays de l'Union Européenne dans l'optique d'exécuter un service de caractère temporaire pour son compte. Les travailleurs sont soumis à la régulation du pays d'accueil mais sont toujours liés aux cotisations sociales de leur pays d'origine durant toute la durée du détachement. Par l'intermédiaire de ce statut, les employeurs peuvent librement fournir des services dans l'ensemble du marché européen.

Le détachement peut se faire de 3 façons différentes.

a) Le détachement pour son compte et sous sa direction :

L'entreprise envoie tout simplement l'un de ses travailleurs effectués une mission pour son compte dans un autre pays de l'Union Européenne dans le cadre d'une prestation de service transnational. Le destinataire de cette prestation de services doit être opérant dans l'état membre dans lequel le travailleur est envoyé. De plus, la relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché doit rester bien claire tout au long du détachement. Ce cas de figure est parfois appelé détachement sous-traitance. Il s'agit d'une sous-traitance classique avec un aspect international.³

L'entreprise d'envoi effectue donc une tâche bien définie pour un destinataire par l'intermédiaire de ses travailleurs détachés.⁴

b) Le détachement intra-groupe :

Le détachement intra-groupe s'adresse ici aux entreprises ayant plusieurs institutions, plusieurs filiales au sein de l'Union Européenne. Le travailleur détaché est donc ici envoyé dans l'une des filiales européennes du groupe pour y exercer une mission. Les différentes obligations autant administratives qu'opérationnelles découlent donc toujours de la même société et c'est principalement au département des ressources humaines de gérer l'ensemble du détachement et les besoins du travailleur ou du groupe par rapport à celui-ci. Son départ, l'adaptation et la clarification de sa mission mais aussi son retour sont gérés de façon interne à l'entreprise.⁵

Il est relativement fréquent que ce type de détachement concerne des cadres ou des travailleurs très qualifiés de l'entreprise.⁶

c) Le détachement via une société intérimaire :

Le travail via une société d'intérim est déjà bien encré sur le marché de l'emploi en Belgique. Le principe est très simple. Un employeur, le bureau d'intérim, met à la disposition d'un utilisateur tiers,

³ FGTB, « Sous-traitance », 01/16, consulté sur :

http://www.metallos.be/sites/default/files/pages/1592_mwb_sous-traitance_fr_all.pdf

⁴ BLEDNIAK M., « Détachement de salariés dans le cadre d'un contrat de sous-traitance », consulté sur :

<http://bledniak-avocat.com/detachement-de-salaries-dans-le-cadre-dun-contrat-de-sous-traitance-condition-de-liceite-dun-contrat-de-sous-traitance/>

⁵ OZAN B., « Le détachement intragroupe, modalités légales et atouts pratiques », le 16/05/17, consulté sur :

<https://www.ouiteam.com/detachement-intragroupe-de-personnel-modalites-legales-atouts-pratiques/>

⁶ AUBRY E., CHEVALLEREAU J.-F., « Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises », 04/07, consulté sur : http://expat-elan.fr/images/10-textes-de-lois/rapports/2007/rapport_2007-04_difficultes-mobilite-internationale.pdf

une entreprise, ses travailleurs en vue d'exécuter un travail de nature temporaire. Un contrat d'intérimaire est ainsi acté entre le bureau d'intérim et le travailleur intérimaire.⁷ C'est donc cette société d'intérim qui va s'occuper de la sélection, de l'embauche, des démarches administratives et de la mise à disposition des travailleurs. De même concernant le paiement des employés, la société utilisatrice paie directement l'agence intérim pour ses services et cette dernière se charge de payer les salaires des employés intérimaires.

Le détachement via une société intérimaire étrangère fonctionne de la même façon. L'agence intérimaire est située sur le territoire étranger et envoie les travailleurs dans un pays d'accueil pour y exécuter un travail demandé par une entreprise présente sur ce pays d'accueil.

Il existe une multitude d'entreprises intérimaires spécialisées dans le détachement des travailleurs vers d'autres pays européens. Ceux-ci mettent en avant un savoir-faire, des travailleurs détachés plus qualifiés et plus motivés que les travailleurs nationaux et bien souvent des coûts plus avantageux également. Les avantages principaux de ce type de détachement sont la facilité et la flexibilité qui en découlent. L'agence intérim prend en charge les différentes démarches et l'employeur peut se consacrer sans se soucier à son métier. Ces agences étant spécialisées dans le détachement intérimaire, elles disposent de grandes connaissances et d'un savoir-faire non négligeable pour l'employeur ayant peu de connaissances en matière de détachement⁸

⁷ Emploi Belgique, « Travail intérimaire », consulté sur : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38257>

⁸ Aterima interim Pologne, consulté sur : <http://www.aterima.com/connaissez-nous-mieux>

3. Faire usage du détachement des travailleurs

a. Utilisation courante

D'une façon générale, les travailleurs détachés sont utilisés pour répondre aux demandes d'employeurs et permettre à ceux-ci de développer pour le mieux leurs activités. On exposera différents points.

a) Savoir comparer les différents services internationaux :

D'une manière générale, la liberté de service sur le marché européen permet une comparaison entre les différents acteurs d'un marché d'un point de vue international. Ainsi, la facilité d'acquisition de service et donc la libre concurrence par rapport à celle-ci peut être bénéfique puisqu'elle oblige les fournisseurs de ces services à se dépasser pour l'acquisition de nouveaux marchés. En effet, de cette manière, la concurrence internationale des services est réelle avec ses avantages et ses inconvénients pour les travailleurs comme pour les entreprises.

b) Les coûts salariaux :

Les cotisations patronales des différents travailleurs détachés étant toujours payées à leurs pays d'origine, la réduction générale du coût du travail est la première raison qui vient à l'esprit pour recourir à cette utilisation. Nous verrons ci-après que ce n'est pas toujours vrai. Les coûts salariaux seront développés d'une façon plus détaillée par la suite.

c) Répondre à un besoin précis en matière de personnel qualifié :

Certains profils sont plus rares que d'autres et demandent plus de qualifications que d'autres. Le statut de travailleur détaché est le moyen simple pour répondre à ce besoin. Ainsi, une entreprise éprouvant des difficultés par rapport à l'un ou l'autre type de profil précis de travailleurs pourra, grâce au statut de travailleur détaché, disposer des services d'un travailleur (étranger) aux qualifications rares. L'ouverture du marché des services dans l'Union Européenne permet en effet une meilleure mobilité et donc l'acquisition plus facile de personnel ayant des compétences rares. Grâce à ce statut, on constate une meilleure adéquation entre l'offre de travail et la demande internationale qui est formulée par les entreprises.

d) Comblent une pénurie sur le marché de l'emploi nationale :

Il s'agit ici d'une des raisons principales de recourir au détachement de travailleurs d'un point de vue international. Certains secteurs sont bien souvent victime d'une pénurie importante vis-à-vis de certains profils. Le recours au détachement de travailleurs peut parfois être le seul moyen pour combler ce manque. En Belgique, 27 % des employeurs affirment devoir faire face à des pénuries de main d'œuvre.⁹ Le constat est encore plus important dans les secteurs de l'industrie et plus spécialement de la construction (qui utilisent un très grand nombre de travailleurs détachés)¹⁰. Le recours à ces travailleurs peut être une solution, du moins temporaire.

⁹Trends tendance, « Entreprise cherche travailleur pour métier en pénurie », le 17/06/13, consulté sur : <http://trends.levif.be/economie/entreprises/entreprise-cherche-travailleur-pour-metier-en-penurie/article-normal-173361.html>

¹⁰La Libre Belgique, « Voici la liste des jobs en pénurie », le 29/06/17, consulté sur <http://www.lalibre.be/economie/emploi/voici-la-liste-des-jobs-en-penurie-5953ec56cd706e263e813119>

De même, certaines compétences ou certains savoir-faire sont propres à certains pays en raison du fonctionnement de leur économie générale. Le travail détaché permet d'importer ce savoir-faire en toute facilité.

b. Focus sur l'utilisation du détachement pour son compte et sous sa direction et sous-traitance

Le détachement permet d'envoyer directement ses employés effectués un service pour le compte d'une entreprise sur le marché étranger. De ce fait, il arrive généralement que le travailleur soit directement envoyé par une entreprise spécialisée pour effectuer un service.

Le principal avantage de ce détachement repose sur la spécialisation et le savoir-faire de l'entreprise d'envoi. Le détachement est d'autant plus intéressant lorsque le service à effectuer demande une grande maîtrise et repose sur des compétences plus spécifiques. Cela permet donc une meilleure utilisation des ressources et de la division du travail international.

D'une façon plus générale, le recours à des services de sous-traitance permet à l'entreprise qui en fait l'usage de se consacrer exclusivement à son travail sans devoir investir des coûts supplémentaires dans la formation ou la recherche pour acquérir de nouvelles qualifications.

De même, cela permet une meilleure réactivité de la part de l'entreprise face à une augmentation temporaire de la demande et permet à l'entreprise de s'y adapter plus largement.¹¹

c. Focus sur l'utilisation du détachement intra-groupe

Dans un contexte permanent d'internationalisation et à l'heure de la mondialisation, l'usage de travailleurs détachés via le détachement intra-groupe est de plus en plus fréquent. Au travers de cette utilisation du détachement, l'entreprise peut mettre en place une gestion du personnel en adéquation avec ses besoins et par ce fait répondre à plusieurs problèmes.

Le détachement intra-groupe permet la mobilité facile des cadres dirigeants. A l'heure de l'ouverture généralisée des marchés, les cadres dirigeants ont besoin de connaissances et de champs d'application internationale. Les responsabilités internationales du management ainsi que la participation permanente à la gestion des filiales d'une multinationale sont aujourd'hui indispensables pour assurer le fonctionnement effectif d'une société basée dans plusieurs pays. L'usage du détachement intra-groupe ouvre la possibilité d'un management multinational, de l'encadrement d'équipes même au sein des filiales du groupe ou de la mise en place d'une politique et d'une vision générale internationale.

Celui-ci permet également de développer l'implication des employés par rapport à leur entreprise. Les cadres sont bien souvent fort concernés par le détachement intra-groupe. En effet, ceux-ci sont considérés comme des talents qu'il convient d'encadrer au mieux. On trouve trois types de catégories de travailleurs intéressants et forts utilisés dans le cadre de ce détachement.

¹¹ Crossint, « Recrutement en sous-traitance », consulté sur : <http://www.crossint.eu/fr/page/502/recrutement-en-sous-traitance>

- On citera d'abord les hauts potentiels ou « Key people ». Ceux-ci sont amenés à l'avenir à avoir des fonctions de hautes responsabilités au sein de l'entreprise. Les envoyer dans une filiale étrangère aurait pour but l'acquisition d'une connaissance approfondie sur l'ensemble de la multinationale ou sur la culture étrangère.
- Des experts spécialisés sont également des profils susceptibles d'être détachés. Par le biais de ce détachement, ceux-ci sont amenés à travailler sur un projet bien précis. Ils transmettent leurs compétences et connaissances au sein de l'entreprise. De plus, ils peuvent permettre la formation d'autres employés dans une filiale étrangère. Ils peuvent aussi être envoyés à l'étranger pour pallier à un manque de recrutement de la part de l'entreprise.
- Enfin, les jeunes diplômés ou jeunes cadres sur lesquels mise l'entreprise. Ils sont amenés par l'intermédiaire du détachement à développer leurs créativité et leurs compétences par la culture internationale.¹² Ce développement peut se faire par l'intermédiaire de missions au sein des filiales du groupe dans le but général de déterminer les évolutions de carrière et de renforcer les compétences (managériales en outre) de ces jeunes cadres au travers de responsabilités locales. Le détachement intra-groupe peut constituer une période d'essai ou un moyen de s'imprégner de la culture du pays d'accueil parfois en vue d'un détachement plus long.

Le détachement intra-groupe peut également être synonyme d'apport de connaissances entre les différentes filiales d'un groupe international. Ces connaissances peuvent se faire autant d'un point de vue technique que d'un point de vue culturel. De même, des échanges réguliers entre les travailleurs d'une même société permettraient des connaissances approfondies sur l'entreprise et ses filiales. Le partage des connaissances peut également se faire dans les deux sens. En effet, un travailleur détaché dans un autre pays amène les connaissances propres à la filiale établie chez lui et revient après détachement avec les connaissances de la filiale dans laquelle il a été détaché. Ainsi, des formations concernant le partage de technologies spécifiques peuvent être effectuées dans ce but de partage de connaissances. On parle souvent de la mobilité d'ingénieurs étrangers dans cette optique. La coordination technique des filiales peut s'effectuer par le biais du partage de connaissance via le détachement intra-groupe.

La coordination et le contrôle sont également des difficultés majeures dans une société multinationale. Un travailleur détaché peut observer aisément les différentes opérations réalisées dans les filiales de la société. A son retour, il peut tout-à-fait en informer le siège social. Bien souvent, ce contrôle s'effectue d'une manière informelle. C'est également un moyen de mesurer au mieux dans quel contexte évolue l'une ou l'autre filiale par rapport à sa maison mère. Par l'intermédiaire d'un détachement intra-groupe, la coordination et les liens entre les filiales peuvent être optimisés plus facilement.¹³

Enfin, le détachement intra-groupe peut permettre la mobilité des employés dans le cadre de visites et de missions de caractère international comme par exemple : des négociations d'accords, des réunions de travail avec les collaborateurs des différentes filiales, la participation à des colloques

¹² CERDIN J.-L., « Mobilité internationale, une gestion de talent », le 20/06/14, consulté sur <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/partenaire/partenaire-163-mobilite-internationale-une-gestion-de-talents-100885.php>

¹³ GRILLAT M.-L., « Management & Avenir », *manager prospective Ed.*, 2009

ou à des démonstrations de produits, des formations, des études par rapport à la faisabilité de l'un ou l'autre projet

d. Focus sur l'utilisation du détachement intérimaire

Les différentes agences intérimaires utilisant des travailleurs détachés vantent leur rapidité, la facilité et la flexibilité de leurs travailleurs. Il est vrai que l'entreprise qui a un besoin immédiat de travailleurs pour effectuer une mission temporaire n'est pas obligée de passer par l'intermédiaire d'une embauche ou d'un processus de sélection coûteux en temps et en argent. Ainsi, pour une mission saisonnière ou temporaire, il sera beaucoup moins contraignant de passer par l'embauche d'un travailleur via une agence d'intérim ou via une société spécialisée.¹⁴

Cependant, il en va de même pour les agences d'intérims nationales. Dès lors pourquoi se tourner plutôt vers un intérimaire détaché plutôt que vers un intérimaire classique ? Les différentes agences mettent en avant la culture de travail qui est propre à une nationalité ou à une autre. Ainsi, l'agence intérimaire polonaise Aterima explique par exemple les qualités des polonais par rapport aux autres travailleurs : « *L'honnêteté, l'attachement au travail, la conscience professionnelle sont appréciées dans le monde entier, et c'est grâce à ces qualités que les travailleurs polonais sont si connus.* »¹⁵. On pourrait parler de caricature et quand bien même, il est difficile de mesurer la véracité de ces propos...¹⁶

Les compétences des travailleurs détachés intérimaires sont bien souvent mises en évidence également. Les agences intérimaires mettent en avant une panoplie de compétences que détiennent leurs employés. Ceux-ci ont pu les exercer aux quatre coins de l'Europe et sont donc capables de s'adapter à n'importe quel marché. De plus, beaucoup d'entreprises intérimaires permettent à leurs clients de choisir un travailleur par l'intermédiaire de différents critères.

L'un des reproches qui est souvent fait aux travailleurs intérimaires concerne la perte de motivation rapide du travailleur pour son emploi d'intérim. En effet, si le travailleur intérimaire sait que bien souvent son emploi restera temporaire et ne débouchera pas sur un emploi fixe ou tout simplement si l'emploi ne lui plaît pas, il le quittera simplement. Une tendance qui ressort souvent est la perte de motivation rapide du travail et le manque d'intérêt global envers son emploi. Dans le cas de travailleur détaché via une agence intérim, l'engagement de la part du travailleur est bien plus important. Celui-ci doit quitter son pays, sa famille bien souvent, pour s'occuper de la mission fixée par le contrat d'intérim. De ce fait, sa motivation s'en trouve complètement différente. Abandonner le travail s'avère difficilement réalisable avant l'exécution totale de la mission.

Le risque est aussi plus important pour l'employeur. Si le travailleur détaché n'est pas compétent, l'entreprise est tout de même obligée de l'employer tout au long du contrat d'intérim qui sera de part son caractère international, plus long qu'un contrat d'intérim traditionnel.¹⁷ Ce risque est toutefois en partie gommé par la possibilité de choisir un intérimaire qui dispose déjà d'une expérience dans un domaine similaire et dans le détachement.

¹⁴ ALLEGRE C.-B., ANDREASSIAN A.-E., « Gestion des ressources humaines : Valeur de l'immatériel », *De Boeck*, 2008

¹⁵ Aterima interim Pologne, consulté sur : <http://www.aterima.com/ouvriers-polonais>

¹⁶ Nj Multiservices, consulté sur : <https://www.njmultiservices.com/fonctionnement/>

¹⁷ WETE-MATABOU B., « Le travail intérimaire entre avantages et inconvénients », le 06/09/16, consulté sur : <http://jci-echanges-afrique-monde.com/index.php/notre-blog/actualite/598-le-travail-interimaire-entre-avantages-et-inconvenients-se-rapprocher-du-cdi-ou-servir-la-flexibilite-du-travail>

La disponibilité sans faille des travailleurs détachés intérimaires ressort également souvent dans l'argumentaire en faveur des travailleurs détachés. Ces derniers viennent dans l'optique d'accomplir une mission fixée à leur embauche. Contrairement aux travailleurs nationaux, ceux-ci quittent donc leur famille et leurs proches pour travailler. Ceci constitue un avantage important à prendre en compte pour l'employeur. Le travailleur détaché étant là dans l'optique de travailler, celui-ci se montre généralement très favorable à des heures supplémentaires.

4. Les contraintes par rapport à l'usage de travailleur détaché

L'employeur est soumis à toute une série d'obligations à respecter dans le cadre de l'exécution du service pour lequel il envoie un travailleur détaché. Ces obligations sont imposées par la législation européenne par le biais d'un « noyau dur » propre à chaque pays. La diversité des pays de l'Union européenne provoque de ce fait autant de règles qu'il y a de pays. En effet, chaque pays impose ses règles en matière de travail et il revient à l'employeur de s'y tenir. La difficulté réside aussi dans la connaissance de ces règles. L'employeur est considéré comme ayant la connaissance de toutes les règles et obligations de travail auxquelles il est soumis.¹⁸

Les conditions de vie dans le pays d'accueil dépendent également de l'employeur tout au long du détachement. C'est en effet à lui que revient l'obligation de trouver un logement décent pour son travailleur détaché, de payer le voyage vers le pays d'accueil, les frais de nourriture,... Ainsi, le coût de la vie d'une façon générale doit être analysé par l'entreprise d'envoi et équivaut à un critère de choix important à prendre en compte pour le détachement. Ces devoirs qui incombent à l'employeur faisant usage de travailleurs détachés sont parfois très difficile à réaliser pour un employeur utilisant pour la première fois des travailleurs détachés au sein d'un pays dans lequel il a peu de contacts et de connaissances.¹⁹

Le salaire du travailleur détaché peut également être un obstacle assez contraignant. Ce point peut être considéré comme un avantage ou un inconvénient. Cela dépend essentiellement de la catégorie de travailleurs qui sont détachés. Lorsqu'il s'agit d'experts ou de cadres supérieurs, ceux-ci bénéficient souvent de primes à la mobilité ou d'avantages relativement coûteux. Les aspects salariaux par rapport aux travailleurs détachés seront exposés ci-après.

Il existe aussi une grande difficulté pour contrôler à distance le travail les services effectués par ses travailleurs. En effet, l'entreprise est toujours liée à son travailleur même si celui-ci exécute un service sur un marché étranger. Il est donc assez difficile pour l'entreprise d'envoi de s'assurer du bon déroulement du service effectué par ses employés. Mettre en place une stratégie de gestion du personnel et de gestion de qualité des services fournis constitue une contrainte importante à gérer lors d'un détachement des travailleurs.

Les obstacles de nature linguistiques et culturels sont également présents d'une façon assez importante dans le cadre de la mobilité de travailleurs. Ces difficultés peuvent être présentes pour n'importe quel type de travailleurs. Parfois, une formation ou un accompagnement est proposé pour les détachements les plus longs, cela peut devenir assez coûteux. Ces obstacles peuvent également être assez intimidants pour certaines entreprises.

¹⁸ MORSA M., « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », CNAF, 2016

¹⁹ MARCECHAL P., « Grand chantiers : le logement déplorable des travailleurs détachés », le 06/07/15, consulté sur : http://www.metiseurope.eu/grand-chantiers-le-logement-deplorabile-des-travailleurs-detaches_fr_70_art_30150.html

5. Les limites du statut de travailleur détaché

À côté de ces déplacements légitimes de la part des entreprises par l'intermédiaire d'un usage du détachement de travail dans l'Union Européenne, on voit également apparaître d'autres utilisations du détachement poursuivant des objectifs souvent plus critiquables à la limite ou même parfois à côté de la légalité.

En effet, le détachement d'un Etat à un autre peut être un moyen de bénéficier d'avantages économiques parfois importants. Ainsi, beaucoup d'entreprises n'hésitent pas à avoir recours au statut de travailleurs détachés pour exploiter une main d'œuvre étrangère à moindre coût. Les travailleurs étrangers n'ont souvent pas connaissance de l'entièreté de leurs droits. Les employeurs ne déclarent tout simplement pas l'ensemble des heures de travail des détachés. La difficulté de mettre en œuvre des contrôles face à des groupes d'envergure internationale est une réalité.

L'externalisation de services vers des Etats à bas salaire au travers d'une nouvelle filiale ou non est également un problème qui découle de ce statut de travailleur détaché. Le métier de la société et la valeur ajoutée qu'elle apporte sont en fait toujours bien liés et exécutés dans son pays d'accueil. L'usage d'une société fictive, une société « boîte aux lettres » qui ne sert qu'à affilier les travailleurs dans un pays qui dispose de cotisations sociales moindres est pour beaucoup facilitée par le détachement. Ainsi, le détachement ne servirait qu'à utiliser une main d'œuvre moins chère au détriment national.²⁰

Il est également fort critiquable sur un peu de vue plus éthique de laisser librement les travailleurs de différents pays se concurrencer sans avoir un marché réellement harmonisé. Un travailleur originaire de l'Europe de l'Est par exemple aura d'une façon générale tendance à travailler en échange d'un salaire moindre. Certains estiment que le statut de travailleur détaché rime avec dumping social et menace les acquis sociaux des pays de l'ouest.

De plus, de nombreuses critiques sont pointées du doigt par les entreprises utilisant couramment le détachement des travailleurs dans la gestion journalière de leurs activités. Ainsi, il est parfois compliqué pour elles d'organiser au mieux la mobilité de leurs travailleurs

La contrainte du temps imposé par la procédure est un obstacle important à son usage. La directive régulant ce statut est assez vague à ce sujet et estime simplement que le détachement doit être temporaire et conforme à l'exécution de la mission fixée. Toutefois, la sécurité sociale à laquelle reste lié le travailleur détaché n'offre la possibilité que travailler durant 2 ans à l'étranger. Pour une durée supérieure, une dérogation est nécessaire (jusqu'à 5 ans). Il serait donc logique que les entreprises souhaitant envoyer leurs travailleurs à l'étranger pendant une période plus longue se tournent vers un statut différent comme celui de travailleur expatrié par exemple. Ce statut est malheureusement en opposition avec la volonté des cadres moyens et supérieurs faisant usage de mobilité au sein des différentes filiales européennes d'une multinationale. En effet, ceux-ci souhaitent garder un lien clair avec la société établie dans leur pays d'origine (puisque'ils sont amenés à y retourner au terme du détachement) et souhaitent également continuer à dépendre de la sécurité

²⁰ ASP, « Externalisation et intégration », consulté sur https://www.assistancescolaire.com/eleve/TSTMGM/management/reviser-le-cours/externalisation-et-integration-tstg_man_10

sociale de leur pays d'origine durant toute la durée du détachement. Cette limite du temps est une contrainte surtout pour le détachement intra-groupe.²¹

La nécessité de procédure administrative rapide et adaptée est toujours l'un des éléments essentiels réclamé par beaucoup d'utilisateurs de ce statut.²²

²¹ MORSA M., « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *CNAF*, 2016

²² Eurodétachement, « L'impératif des coopérations administratives », <http://www.eurodetachment-travail.eu/synthese/surveiller-controler.html>

6. Les charges salariales des travailleurs détachés

Comme exposé précédemment, les travailleurs détachés doivent respecter les règles minimales en application dans le pays d'accueil (Temps de travail, minima salariaux,...) mais restent liés à la sécurité sociale de leurs pays d'origine. En terme de salaire, les différents minima salariaux sont à respecter pour tous travailleurs employés sur le territoire. L'entreprise a bien entendu la liberté d'augmenter ses salaires. Malheureusement, contrairement à ce qui est le cas avec les travailleurs nationaux, le salaire minimum pour les travailleurs détachés est au final le salaire d'application et les minima imposés par la législation nationale sont les seuls d'application. En clair, les entreprises faisant usage des travailleurs détachés n'appliquent que les règles obligatoires mais rien d'autres en termes d'avantage aux travailleurs.²³

Le travailleur reste lié aux cotisations nationales de son pays. En effet, leur mission est temporaire, ne dure que quelques mois. De plus, une fois le travail accompli, le travailleur retourne dans son pays et bénéficiera des avantages sociaux de celui-ci (retraite, chômage,...) C'est sur cette règle que repose une critique constante de l'usage des travailleurs détachés. On constate ainsi une différence entre les différents coûts des travailleurs principalement entre les travailleurs détachés des pays de l'Europe de l'est à ceux de l'Ouest. Les cotisations sont surtout importantes en Belgique et en France.²⁴ Cette critique est d'ailleurs bien souvent mise en avant par les personnalités (essentiellement politiques) réticentes à l'usage de ces travailleurs détachés.²⁵

Tableau 1
Taux des cotisations patronales au sein de l'Union européenne

Pays	Taux
Allemagne	19,175 %
Autriche	25,2 %
Belgique	48,65 %
Bulgarie	27,84 %
Espagne	31,2 %
France	49 %
Italie	32,59 %
Luxembourg	14,9 %
Pays-Bas	15,14 %
Pologne	22,67 %
Roumanie	28,45 %
Royaume-Uni	10,4 %

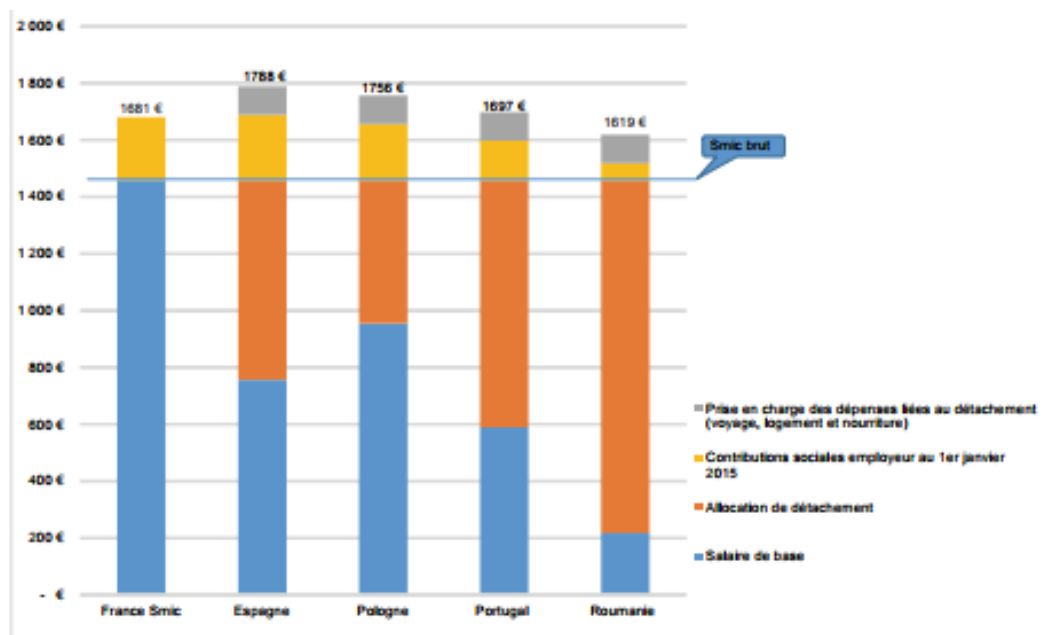
Ces différents niveaux de cotisations patronales donnent une indication assez claire des différences salariales au sein de l'Union Européenne. Pourtant, une comparaison des salaires sur base unique des cotisations patronales n'est pas suffisante et est en fait très simpliste par rapport à la réalité des travailleurs détachés. Le tableau ci-après compare le salaire d'un travailleur français travaillant normalement sur son territoire et payé au salaire minimum de son pays (au SMIC) avec celui de 4 travailleurs détachés sur le sol français. Comme l'indique celui-ci, l'ajout d'autres frais lors de l'utilisation de travailleurs détachés augmente le coût du travail. La prise en charge de frais liée au détachement ainsi qu'une allocation par rapport à celui-ci augmente de ce fait considérablement les

²³ SBOGLI A., « L'impact du détachement d'un travailleur en matière de sécurité sociale dans le droit des CE », 10/03, consulté sur : <http://www.sireas.be/publications/analyse08-2003.pdf>

²⁴ JOANNIN P., « L'encadrement du détachement des travailleurs au sein de l'Union Européenne », le 27/01/14 consulté sur <http://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0300-l-encadrement-du-detachement-des-travailleurs-au-sein-de-l-union-europeenne>

²⁵ VOX POP Arte, « une concurrence déloyale », consulté sur <https://www.youtube.com/watch?v=2Ke4ymh9fLU>

charges salariales. D'une façon générale et dans le respect de la loi, les coûts salariaux ne constituerait pas un avantage significatif de l'usage de travailleurs détachés.²⁶



Calculs : DG Trésor (cf. tableau 1).
Étude de cas élaborée à partir du questionnaire Cese/Dares, DAEI (2015), « Le travail détaché : synthèse des contributions en 30 questions », Contributions des services économiques.

Le salaire d'un travailleur détaché est aussi constitué du salaire de base de son pays, d'une allocation du détachement servant à atteindre les minima légaux imposés par le pays d'accueil, des cotisations sociales employeur à payer aux pays d'origine du travailleur ainsi que d'une prise en charge des dépenses liées au détachement en lui-même.

Il est encore une fois important de noter que les travailleurs nationaux sont rarement rémunérés sur base exclusive du salaire minimal. Pour les travailleurs détachés, cela semble constituer une quasi-généralité.

Il est également utile de mentionner qu'en raison des difficultés judiciaires, du manque de contrôle et du nombre de travailleurs détachés prêts à partir (coûte que coûte), il n'est pas rare de voir se développer un travail illégal sous-rémunéré en dépit de la loi. Ainsi, le salaire officiel imposé par la législation serait quelque peu différent du salaire que perçoivent réellement les travailleurs détachés.²⁷

Pour d'autres travailleurs détachés, la question de la rémunération peut être un élément complètement différent. En effet, lorsqu'il s'agit d'experts ou de cadres, les obligations salariales diffèrent complètement. La rémunération doit être suffisamment attirante pour que le travailleur accepte de se détacher à l'étranger mais ne doit toutefois pas être démesurer par rapport aux travailleurs non-détachés. Le problème des écarts de rémunération est couramment cité comme critique envers le marché unique européen. De plus, certains éléments sont régulés par la législation du pays d'accueil comme le temps de travail ou les congés par exemple. L'employeur doit également

²⁶DIDIER R., « Les travailleurs détachés dans l'Union Européenne », le 21/09/16, consulté sur :

<http://www.raphael-didier.fr/2016/09/les-travailleurs-detaches-dans-l-union-europeenne.html>

²⁷ CHABAS S., « Travail détaché illégal : prison avec sursis pour deux dirigeants franciliens », le 17/02/17,

consulté sur : <http://www.batiactu.com/edito/travail-detache-prison-avec-sursis-deux-dirigeants-48089.php>

être conscient du niveau de vie du pays d'accueil. Différentes questions telles que le salaire moyen d'un employé aux compétences similaires à celui qui est détaché ou quelle est la qualité des soins de santé du pays d'accueil doivent être prises en compte lors de la mise en place du package salarial. Le salaire est accompagné d'avantages en nature (un logement par exemple) et peut également comprendre des primes à la mobilité, aux risques, ... Pour les salaires plus importants (plutôt dans le cadre du détachement intra-groupe), des techniques de rémunération telles que le « salary split », à savoir un fractionnement du salaire entre les deux pays permettant une optimisation fiscale peuvent être mis en place²⁸. Dans tous les cas, les possibilités de rémunération en matière de détachement ne manquent pas et il incombe à l'employeur et à ses travailleurs détachés de déterminer dans quelles mesures ceux-ci seront soutenus financièrement.

²⁸Deloitte, « Salary spit », le 01/03/13, consulté sur : <https://www2.deloitte.com/be/en/pages/accountancy/topics/franco-belge/actualites/salary-splitt.html>

7. Gestion internationale des ressources humaines²⁹

a. Le profil des travailleurs détachés

Le profil d'un travailleur détaché comprend plusieurs éléments indispensables. Avant toute chose, il est essentiel que le responsable du détachement comprenne d'une façon claire et précise quels sont les besoins de l'établissement dans lequel le travailleur sera envoyé (que ce soit une filiale et donc un détachement intra-groupe ou non). Il est donc conseillé de s'équiper d'une fiche technique reprenant la situation générale dans lequel le travailleur détaché sera amené à travailler. Plusieurs éléments détaillés ci-après sont essentiels dans le cadre général du profil d'un travailleur détaché.

- Les qualifications : Il est essentiel de s'assurer que le travailleur détaché possède les compétences nécessaires pour la bonne exécution de la mission qui va lui être confiée en vue de sa mission sur un territoire étranger. En vertu du caractère plutôt court du détachement, il est essentiel qu'il soit rapidement opérationnel. Le besoin de qualifications spécifiques rares constitue souvent la cause principale du détachement de travailleur.
- Les connaissances linguistiques : Il est essentiel que le travailleur détaché soit capable de communiquer sans la moindre équivoque avec ses collègues lors de son détachement. Un manque de compréhension est bien souvent présenté comme un danger à la bonne réalisation du travail ou à un manque de sécurité important dans le secteur de la construction, par exemple. Certains politiciens français ont d'ailleurs essayé d'imposer par l'intermédiaire de la très controversée « clause Molière » l'usage du français dans les chantiers pour le marché public.³⁰ Pour des raisons, officiellement en tout cas, propre à la sécurité. (Cette clause Molière a par la suite été déclarée illégale)³¹. A l'heure de l'internationalisation générale du travail, la connaissance de l'anglais peut parfois être suffisante. Dans certains cas, des formations en langue peuvent être envisagées.
- La situation personnelle du travailleur : La personnalité générale du travailleur doit être prise en compte. Celui-ci doit savoir s'adapter à un environnement et à une culture différente. Le détachement représente malgré tout un choc émotionnel important. Dans bon nombres de cas, le travailleur est coupé de sa famille au cours de toute la durée du détachement. Pour des détachements d'une durée un peu plus longue, il est possible pour la famille du travailleur détaché d'accompagner celui-ci tout au long de l'exécution de sa mission sur le territoire étranger. Dans ce cas, il incombe également à l'entreprise de prendre en compte la situation familiale du travailleur et de veiller à ce que cette dernière puisse se déplacer avec lui dans de bonnes conditions.

²⁹ BOISARD-CASTELLUCCIA S., van HOOREBEKE D., « Le management de la diversité des équipes par la contagion émotionnelle, au cœur de la performance de groupe ? », *management prospective Ed*, 2010

³⁰ Le monde, « La Clause Molière en Chantier », le 17/03/17, consulté sur :

http://www.lemonde.fr/idees/article/2017/03/17/la-clause-moliere-en-chantier_5096185_3232.html

³¹ SCAPPATICCI E., Lefigaro, « Le gouvernement déclare la clause molière illégale », le 04/05/17, consulté sur : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/05/04/20002-20170504ARTFIG00105-le-gouvernement-declare-la-clause-moliere-illegale.php>

- Les critères de sélection du détachement : Certains critères sont parfois imposés au recruteur comme la durée du détachement, l'expérience du candidat vis-à-vis du détachement,... Ces critères permettront de saisir au mieux les attentes des entreprises et donc au recruteur de sélectionner le candidat le plus approprié.

b. La responsabilité des travailleurs détachés via le lien de subordination

Il est avant tout essentiel de déterminer le lien de subordination entre le travailleur détaché et l'employeur. En cas de problèmes ou d'interrogations, le travailleur détaché doit savoir directement à qui il doit rendre des comptes.³²

En principe, le lien originel est maintenu avec l'employeur du pays d'envoi.³³ Le travailleur détaché ne l'a quitté que provisoirement pour représenter celui-ci sur un autre territoire et effectuer un service pour son compte. La réalité est bien entendu plus complexe. Il est important de préciser cela avant le détachement du travailleur via un avenant au contrat de travail.³⁴ Dans les faits, on distingue un rattachement hiérarchique fonctionnel avec l'entreprise d'origine. C'est cette société qui est responsable de l'exécution et de la rupture du contrat de travail du salarié détaché à l'étranger.³⁵ C'est également cette société qui paye le travailleur détaché. Le lien hiérarchique entre le travailleur et l'entreprise d'accueil est purement organisationnel. Il concerne la gestion quotidienne du travailleur. D'une façon plus générale, l'entreprise d'envoi décide du produit final qui sera obtenu par l'intermédiaire des services de son travailleur alors que l'entreprise d'accueil définit dans les détails le type de travail à effectuer et les modalités de son organisation.³⁶

Dans le cas d'un détachement via une société intérimaire par contre, le lien de subordination est directement transmis à la société utilisatrice. Le travailleur est directement subordonné au supérieur hiérarchique du poste qu'il occupe dans l'entreprise cliente.³⁷

³² BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F., NOSBONNE C., MONTCHARMONT L., SCALVINONI B., HAL, « Les pratiques de détachements de travailleurs dans l'Union Européenne : importance, forme et enjeux », 12/16, consulté sur : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470052/document>

³³ DIRECTIVE 96/71/CE du parlement européen et du conseil, « le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », le 16/12/96, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:fr:HTML>

³⁴ Expatriation, « Le cadre général du détachement », consulté sur : <http://www.cabinet-ap.fr/avocat/expatriation/cadre-general-detachement.html>

³⁵ JUNIUS M., « La mise à disposition des travailleurs aux entreprises », 2010, consulté sur : <https://besacc-vca.be/sites/default/files/UCvD2010-06%20FR%20Ter%20beschikking%20stellen%20van%20werkkrachten%20aan%20ondernemingen.pdf>

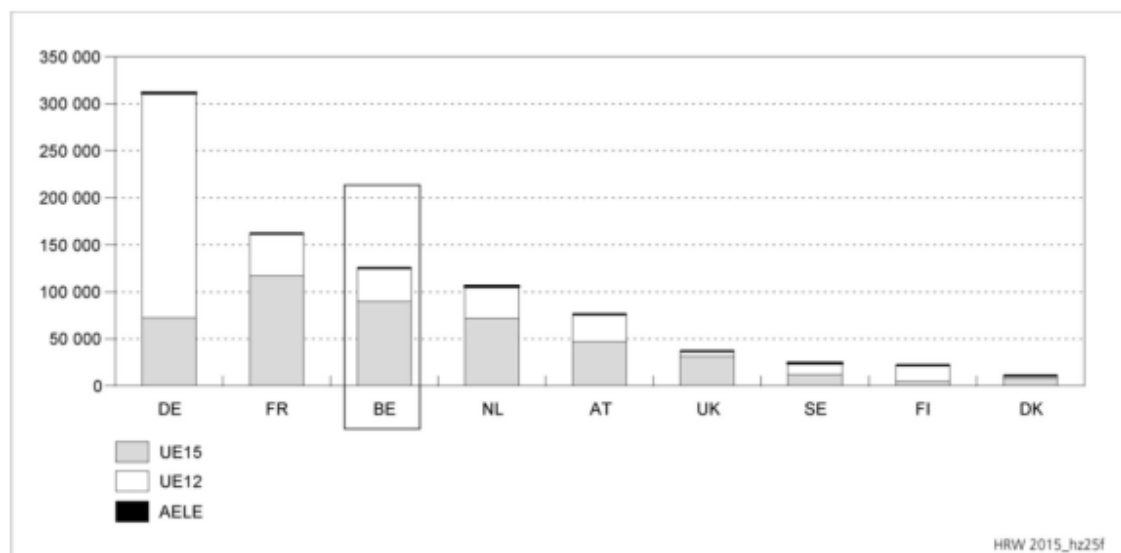
³⁶ CLESSE C.-E., MORSA M., « Travailleurs détachés et mis à disposition, droit belge, européen et international », édition Larcier, 2015

³⁷ Cadreho, « comparaison interim », consulté sur : <http://www.cadreho-portage.fr/le-portage-salarial/differences-avec-l-interim/>

8. L'utilisation des travailleurs détachés en chiffre

En Belgique, il est possible d'établir un rapport chiffré de l'utilisation des travailleurs par l'intermédiaire de la déclaration LIMOSA obligatoire (détaillée ci-après). De plus, il convient de prendre ces chiffres avec une certaine prudence. En effet, un travailleur est comptabilisé dans la déclaration qu'il ait travaillé en Belgique durant un jour ou durant un an.³⁸

Il ressort toutefois que de 2007 à 2014, le nombre de travailleurs détachés déclarés en Belgique a augmenté de 140%.³⁹ Il ressort des différentes études et des chiffres de la Commission Européenne que la Belgique serait l'un des pays d'accueil les plus prisés concernant les travailleurs détachés européens. En 2011, on comptabilise ainsi plus de 125 000 travailleurs détachés, ce qui place notre pays juste après l'Allemagne (311 000) et la France (162 000). Ces chiffres sont calculés sur base des formulaires administratifs A1. Il est intéressant de remarquer que la plupart de ces travailleurs détachés proviennent de l'Europe des 15 à savoir les pays les plus anciennement présents dans l'Union Européenne. Ce rapport est différent pour seulement 3 pays à savoir l'Allemagne, la Suède et la Finlande dans lesquels la proportion de travailleurs détachés venant de pays ayant intégrés l'Europe après 2004 est plus importante.⁴⁰



UE 15 : pays ayant accédé à l'UE avant 2004, UE12: pays ayant accédé à l'UE en 2004 et en 2007, AELE: Association européenne de libre-échange (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse).

En 2015, on compte environ 215 000 travailleurs détachés en Belgique, ce qui représente 4.4% de l'emploi national. Sur l'ensemble de ces travailleurs, près d'un tiers proviennent des Pays-Bas (29.3%) suivi de la Pologne avec 13.3%. Ces chiffres viennent casser quelque peu l'image des travailleurs détachés provenant uniquement des pays de l'Europe de l'Est dans l'optique de fausser toute concurrence en proposant des conditions salariales extrêmement basses par rapport aux

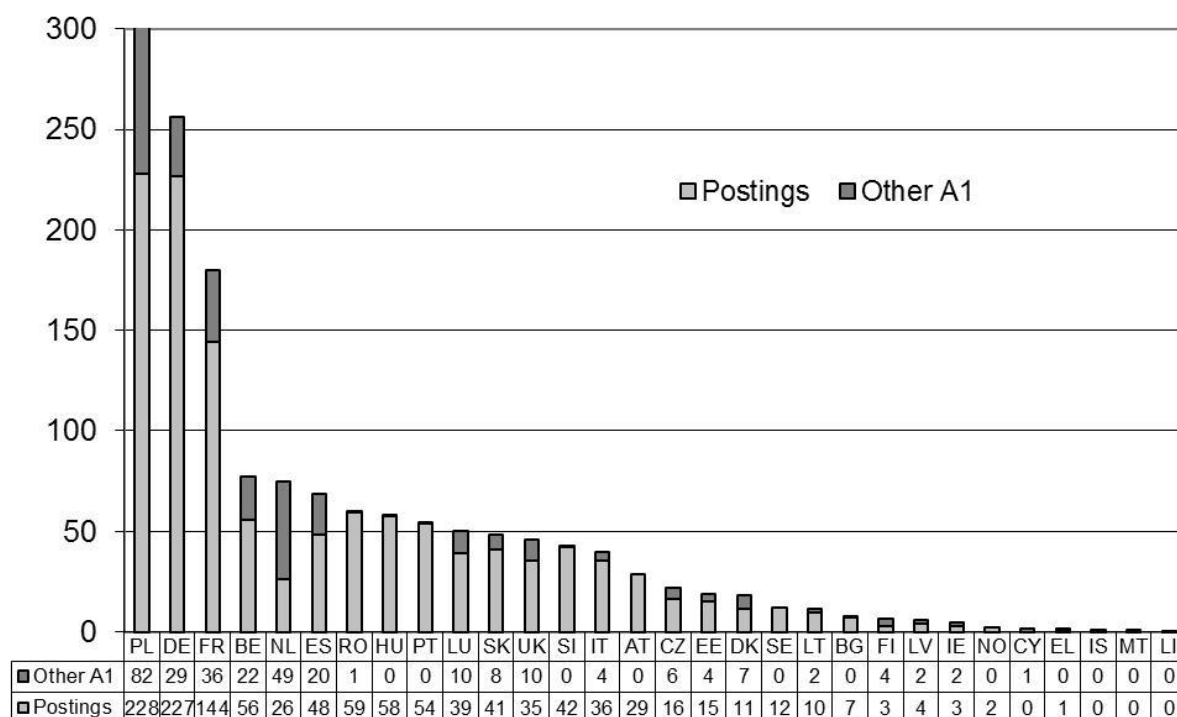
³⁸BROUSSOLLE D., « Le détachement des travailleurs dans l'Union Européenne : A travail égal, salaire égal ? », 07/16, consulté sur : <http://opee.unistra.fr/spip.php?article336>

³⁹ Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2015

⁴⁰ La chronique, « La Belgique, championne européenne des détachements », le 29/07/16, consulté sur : <https://www.lachronique.be/article/la-belgique-championne-europeenne-des-detachements.3637>

autres travailleurs non-détachés. On constate d'une façon générale que c'est bien souvent nos voisins qui font l'usage le plus courant du détachement de travail.⁴¹ Il est également important que l'usage d'un travailleur détaché ne constitue pas un emploi « volé » à un travailleur national comme on peut souvent l'entendre. En effet, un travailleur peut être détaché plusieurs fois au cours d'une même année et n'exécute de façon générale qu'une mission de caractère temporaire. Cela ne constitue donc pas spécialement un emploi à temps plein au cours d'une année.

Si la Belgique est l'un des pays principaux en matière d'accueil des travailleurs détachés, elle n'est pas sans reste au niveau de l'envoi de ceux-ci vers les autres pays de l'Europe.⁴² Ainsi, en 2011, les principaux pays d'envoi de travailleurs détachés furent la Pologne, l'Allemagne et la France. La Belgique figure en 6^e place avec 56 000 travailleurs envoyés (contre 125 000 d'accueillis).



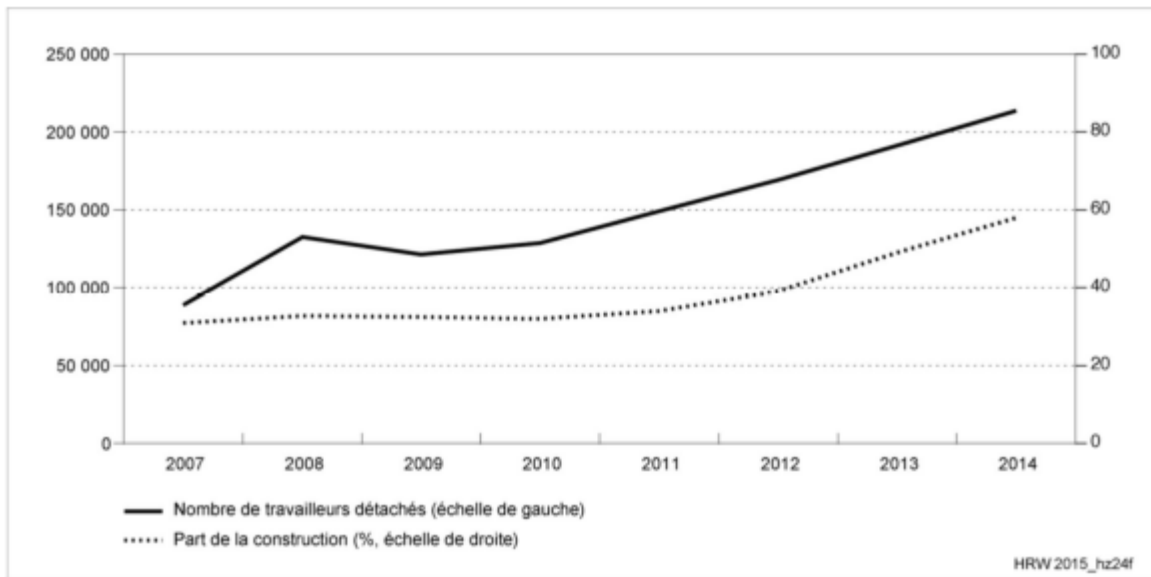
Les secteurs les plus touchés par le détachement du travail

Le secteur dans lequel l'utilisation de travailleurs détachés est la plus fréquente est celui de la construction d'une façon très claire. En 2014, plus de 57% des travailleurs détachés sont actifs dans ce secteur, soit plus de 123 000 personnes. Ce qui veut dire que sur l'année 2014, environ 1 travailleur sur 3 actif dans le secteur de la construction provenait de l'étranger. L'essentiel de la croissance du nombre de travailleurs détachés en Belgique est uniquement due à la croissance de l'emploi de travailleurs détachés dans le secteur de la construction.⁴³

⁴¹MIGNON T., RTBF, « Les travailleurs détachés volent-ils nos emplois ? », le 30/01/17, consulté sur : https://www.rtb.be/info/monde/detail_check-point-les-travailleurs-detaches-volent-ils-nos-emplois?id=9516863

⁴² Commission Européenne, KU LEUVEN «Détachement des travailleurs: les garanties de l'Union européenne contre le dumping social », le 13/05/14, consulté sur : http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-344_fr.htm

⁴³DE WISPELAERE F., PACOLET J., « Étendue et impact du détachement intra-groupe dans l'économie belge », 2017, consulté sur :



Selon le chercheur Frédéric Dewispelaere, ces chiffres sont à relativiser. Il faut en effet rapporter tout cela au volume de travail réellement presté. Hors, les travailleurs détachés représenteraient seulement 12% du nombre total d'heures prestées dans le secteur de la construction en Belgique. Cela est également dû au fait que cette main d'œuvre ne travaille qu'au cours d'une brève période dans notre pays.⁴⁴

La proportion d'entreprises utilisant des travailleurs détachés dans le secteur de la construction est également très généralisée et utilisée donc par beaucoup d'entreprises. En 2015, sur les entreprises ayant le chiffre d'affaires le plus important dans ce secteur, 80 ont fait usage de travailleurs détachés. De même, sur les 100 entreprises ayant la plus haute valeur ajoutée, 71 en ont fait usage. Parmi les 100 entreprises de construction les plus grandes, 67 ont utilisé des travailleurs détachés. On peut remarquer que peu importe le critère utilisé, que ce soit le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée ou la taille de l'entreprise, moins l'entreprise est importante et moins elle fait usage des travailleurs détachés dans le domaine de la construction. Les petites entreprises y recourent donc beaucoup moins. Les profils des groupes belges faisant usage du détachement s'avèrent beaucoup plus positifs d'un point de vue économique par rapport à celui des autres sociétés. De cette façon, on constate que les entreprises ayant eu recours au détachement connaissent une évolution positive en terme de chiffre d'affaires ou de valeur ajoutée beaucoup plus élevée que celui des entreprises qui n'y ont pas recouru. On constate d'un côté de grands entrepreneurs belges tirant profit de ce détachement alors que d'un autre côté, les petits entrepreneurs belges (les PME) se voient balayés par la concurrence très présente dans ce secteur.⁴⁵

<https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/577668/1/Etendue+et+impact+du+d%C3%A9tachment+intra-europ%C3%A9en+dans+l%27%C3%A9conomie+belge..pdf>

⁴⁴RTBF, « Le nombre de travailleurs étrangers détachés a doublé en cinq ans en Belgique », le 16/09/16, consulté sur : https://www.rtb.be/info/economie/detail_le_nombre_de_travailleurs_etrangers_detaches_a_double_en_cinq_ans_en_belgique?id=9406242

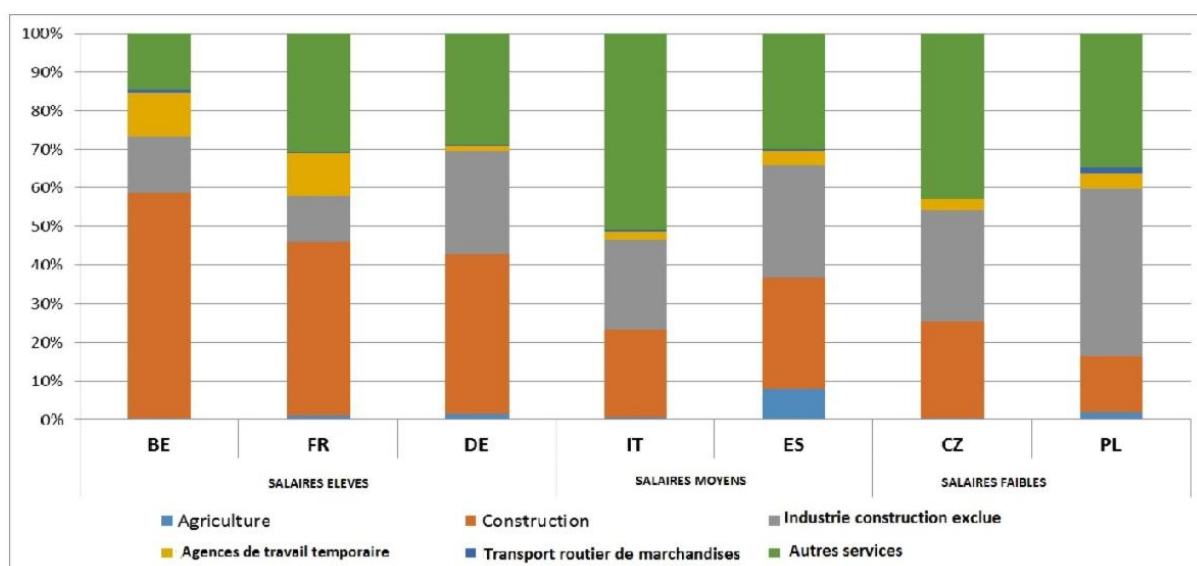
⁴⁵DEFLANDRE D., DE SCHAMPHELEIRE J., XHAUFLAIR V., « Le secteur de la construction vu par les entrepreneurs », *CRISP*, 2006

	Chiffre d'affaires	Valeur ajoutée	Taille de l'entreprise
Top 100	80	71	67
Top 500	51	49	46
Top 1 000	36	38	36
Top 5 000	10	18	18

Source ONSS – LIMOSA et Bel-first

Cet usage important des travailleurs détachés dans le secteur de la construction peut se justifier par son besoin important en main d'œuvre qualifiée. On estime en effet que 44.6% des projets dans le secteur de la construction sont jugés « à recrutement difficile ». ⁴⁶ Le secteur de la construction est de ce fait le 5^e secteur où les postes sont les plus difficiles à pourvoir. ⁴⁷

Le graphique ci-après permet de constater qu'au cours de l'année 2014 en Belgique, la construction suivie de l'industrie générale prime sur tout le reste en matière de détachement. ⁴⁸



La durée moyenne des détachements en Europe en 2014 était de 103 jours. Cette durée varie en fonction des différents pays et de la mission générale qui est confiée aux travailleurs. On constate par exemple que la durée du détachement est nettement plus longue pour les travailleurs issus des pays de l'Europe de l'Est. A titre d'exemple, la durée moyenne d'une mission à l'étranger pour des travailleurs tchèques est de 154 jours, celle des français n'est que de 33 jours. ⁴⁹

⁴⁶ Statistiques Pole-Emploi, consulté sur : <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?in=4&lg=0&pp=2016>

⁴⁷ Posting of Workers, Report of A1 portable documents issued in 2014

⁴⁸ FREYSSINET J., « Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités », 06/16, consulté sur : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/425307>

⁴⁹ BROUSSOLLE D., « Le détachement des travailleurs dans l'Union Européenne : A travail égal, salaire égal ? », 07/16, consulté sur : <http://opee.unistra.fr/spip.php?article336>

9. Les différentes démarches administratives de l'employeur pour détacher un travailleur

Pendant toute la durée du détachement, le travailleur est soumis aux règles du pays d'accueil notamment en matière de rémunération, de temps de travail, de condition de travail,... Le respect d'un noyau dur est imposé par la législation. Cependant, si celles-ci sont plus favorables dans son pays d'origine, il doit les appliquer.⁵⁰ Ces règles sont détaillées dans la première partie consacrée aux différents aspects légaux du détachement.

Le détachement doit concerner une mission de caractère temporaire et donc d'une durée en principe relativement courte. Le travailleur détaché reste lié aux cotisations sociales de son pays et donc à sa couverture sociale. Si ce séjour dure plus de deux ans toutefois, il est nécessaire d'obtenir une dérogation pour continuer à dépendre de la sécurité sociale du pays d'origine.⁵¹

Pour avoir accès aux soins de santé, le travailleur doit disposer d'une carte européenne d'assurance maladie (CEAM). Le travailleur peut se la procurer auprès de son prestataire de soins ou d'un des organismes de la sécurité sociale de son pays d'origine.

L'employeur doit fournir à son salarié un formulaire A1 pour que celui-ci reste affilié à la sécurité sociale de son pays d'origine. Le pays d'accueil doit reconnaître le formulaire A1 comme valide. Ce dernier doit pouvoir être présenté lors d'un contrôle sur le lieu de travail effectué par les services d'inspection du travail, par exemple.⁵²

En cas de retard par rapport à la durée initialement prévue, l'employeur demande une prolongation du détachement jusqu'à ce que le travail soit effectué.

Dans le cas où le séjour dure plus de 2 ans, une dérogation doit être demandée par l'employeur. Ces dernières sont accordées aux cas par cas et nécessitent l'accord des autorités de chacun des deux pays concernés. Elles sont valables pour une durée déterminée également.⁵³

La législation impose également une étape administrative supplémentaire que l'employeur doit réaliser avant de détacher l'un des travailleurs. Cette étape n'est nécessaire que pour travailler sur le territoire belge, les documents administratifs variant d'un pays à un autre⁵⁴. L'employeur doit remplir une déclaration obligatoire dite déclaration LIMOSA. Cette déclaration doit être effectuée avant le détachement du travailleur. Par son intermédiaire, le pays peut constituer une banque de données qui regroupe l'ensemble des présences temporaires sur son territoire. Pour l'employeur, cette déclaration constitue un grand avantage, celui d'être dispensé de fournir toute une série de documents sociaux et donc de réduire la charge de travail administratif. Une preuve est délivrée au

⁵⁰ « Détachement de travailleurs », consulté sur :

https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement

⁵¹ BERTIN O., CRABEELS E., DADI C., JORION G., TYTGAT S., VAN HAVERBEKE P., « Du Détachement à l'expatriation », *Anthémis*, 2007

⁵² Formulaire A1

⁵³ Couverture sociale à l'étranger, consulté sur : http://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/country-coverage/index_fr.htm?expandable=2

⁵⁴ Fiche pratique, « Détachement temporaire de salariés par une entreprise étrangère », le 01/07/17, consulté sur : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160>

terme de la finalisation de la déclaration. De même que le formulaire A1, celle-ci peut être contrôlée par les autorités compétentes.⁵⁵

⁵⁵Déclaration LIMOSA, consulté sur :

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

10. Conclusion

Il ressort de ce travail la mise en avant d'une utilisation variée et assez opaque du statut de travailleur détaché dans le cadre de la gestion d'entreprise. Même si le statut est commun et clair pour tous les travailleurs détachés, on remarquera avant tout une grande différence entre les travailleurs découlant du statut de travailleur détaché intra-groupe et les autres. La mobilité interne à groupe est de nature fort différente et couvre des besoins très variés. Ainsi, le détachement intra-groupe s'adresse plutôt à des multinationales axées sur la formation ou l'utilisation de cadres et d'experts aux compétences essentielles pour le groupe. Pour les deux autres types de détachement, le détachement via un statut intérimaire ou le détachement via la sous-traitance de main d'œuvre, on a le sentiment qu'ils reposent plus sur une utilisation facile et à court terme de travailleurs en vue de répondre à une hausse temporaire de la demande.

Malgré toutes les facilités mises en œuvre par le statut de travailleur détaché, certaines entreprises sont toujours très réticentes à son usage. Les différences culturelles et linguistiques sont bien présentes et sont pour certains difficilement contournables.

En terme de charges salariales, on notera qu'en principe et dans le respect de la loi, l'utilisation des travailleurs détachés n'a pas objet d'être moins chère et de tirer les salaires vers le bas. C'est pourtant sur cet argumentaire que repose souvent l'utilisation de détachement. Les minima salariaux étant rapidement devenus les minima en application pour l'ensemble des travailleurs détachés. L'avantage de l'utilisation de travailleurs détachés semble souvent basé sur une baisse du coût du travail plutôt que sur la recherche de compétence.

La gestion des ressources humaines est aussi soumise à l'adaptation par rapport à l'usage de travailleurs détachés. Il ressort que celle-ci doit adapter ses procédures de recrutement et bien s'assurer de la coordination réelle et concrète entre les différents travailleurs.

Il ressort des rapports de la Commission Européenne une utilisation massive des travailleurs détachés dans le secteur de la construction et dans l'industrie d'une façon plus générale. Ces chiffres ne sont pas de nature très rassurante. En effet, le secteur de la construction comporte beaucoup de travail illégal, d'emplois dangereux et exploite souvent les travailleurs détachés d'une façon peu humaine.

Concernant les différentes démarches administratives, on notera que le détachement sur le territoire belge est assez simple d'un point de vue administratif. Seuls l'usage de la déclaration LIMOSA et de la déclaration A1 sont nécessaires. Malheureusement, les obligations administratives diffèrent en fonction des pays et il n'est donc pas facile d'en connaître le fonctionnement global.

11. Bibliographie

Articles

- FGTB, « Sous-traitance », 01/16, consulté sur : http://www.metallos.be/sites/default/files/pages/1592_mwb_sous-traitance_fr_all.pdf
- BLEDNIAK M., « Détachement de salariés dans le cadre d'un contrat de sous-traitance », consulté sur : <http://bledniak-avocat.com/detachement-de-salaries-dans-le-cadre-dun-contrat-de-sous-traitance-condition-de-liceite-dun-contrat-de-sous-traitance/>
- OZAN B., « Le détachement intragroupe, modalités légales et atouts pratiques », le 16/05/17, consulté sur : <https://www.ouiteam.com/detachement-intragroupe-de-personnel-modalites-legales-atouts-pratiques/>
- AUBRY E., CHEVALLEREAU J.-F., « Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises », 04/07, consulté sur : http://expat-elan.fr/images/10-textes-de-lois/rapports/2007/rapport_2007-04_difficultes-mobilite-internationale.pdf
- Trends tendance, « Entreprise cherche travailleur pour métier en pénurie », le 17/06/13, consulté sur : <http://trends.levif.be/economie/entreprises/entreprise-cherche-travailleur-pour-metier-en-penurie/article-normal-173361.html>
- La Libre Belgique, « Voici la liste des jobs en pénurie », le 29/06/17, consulté sur <http://www.lalibre.be/economie/emploi/voici-la-liste-des-jobs-en-penurie-5953ec56cd706e263e813119>
- Crossint, « Recrutement en sous-traitance », consulté sur : <http://www.crossint.eu/fr/page/502/recrutement-en-sous-traitance>
- CERDIN J.-L., « Mobilité internationale, une gestion de talent », le 20/06/14, consulté sur <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/partenaire/partenaire-163-mobilite-internationale-une-gestion-de-talents-100885.php>
- WETE-MATABOU B., « Le travail intérimaire entre avantages et inconvénients », le 06/09/16, consulté sur : <http://jci-echanges-afrique-monde.com/index.php/notre-blog/actualite/598-le-travail-interimaire-entre-avantages-et-inconvenients-se-rapprocher-du-cdi-ou-servir-la-flexibilite-du-travail>
- ASP, « Externalisation et intégration », consulté sur https://www.assistancescolaire.com/eleve/TSTMGM/management/reviser-le-cours/externalisation-et-integration-tstg_man_10
- JOANNIN P., « L'encadrement du détachement des travailleurs au sein de l'Union Européenne », le 27/01/14 consulté sur <http://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0300-l-encadrement-du-detachement-des-travailleurs-au-sein-de-l-union-europeenne>
- DIDIER R., « Les travailleurs détachés dans l'Union Européenne », le 21/09/16, consulté sur : <http://www.rafael-didier.fr/2016/09/les-travailleurs-detaches-dans-l-union-europeenne.html>
- Deloitte, « Salary spit », le 01/03/13, consulté sur : <https://www2.deloitte.com/be/en/pages/accountancy/topics/franco-belge/actualites/salary-splitt.html>
- Le monde, « La Clause Molière en Chantier », le 17/03/17, consulté sur : http://www.lemonde.fr/idees/article/2017/03/17/la-clause-moliere-en-chantier_5096185_3232.html
- SCAPPATICCI E., Lefigaro, « Le gouvernement déclare la clause molière illégale », le 04/05/17, consulté sur : <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2017/05/04/20002-20170504ARTFIG00105-le-gouvernement-declare-la-clause-moliere-illegale.php>
- Expatriation, « Le cadre général du détachement », consulté sur : <http://www.cabinet-ap.fr/avocat/expatriation/cadre-general-detachement.html>
- JUNIUS M., « La mise à disposition des travailleurs aux entreprises », 2010, consulté sur : <https://besacc-vca.be/sites/default/files/UCvD2010-06%20FR%20Ter%20beschikking%20stellen%20van%20werkkrachten%20aan%20ondernemingen.pdf>
- CLESSE C.-E., MORSA M., « Travailleurs détachés et mis à disposition, droit belge, européen et international », édition Larcier, 2015
- Cadreho, « comparaison interim », consulté sur : <http://www.cadreho-portage.fr/le-portage-salarial/differences-avec-l-interim/>
- BROUSSOLLE D., « Le détachement des travailleurs dans l'Union Européenne : A travail égal, salaire égal ? », 07/16, consulté sur : <http://opee.unistra.fr/spip.php?article336>

- La chronique, « La Belgique, championne européenne des détachements », le 29/07/16, consulté sur : <https://www.lachronique.be/article/la-belgique-championne-europeenne-des-detachements.3637>
- MIGNON T., RTBF, « Les travailleurs détachés volent-ils nos emplois ? », le 30/01/17, consulté sur : https://www.rtf.be/info/monde/detail_check-point-les-travailleurs-detaches-volent-ils-nos-emplois?id=9516863
- Commission Européenne, KU LEUVEN «Détachement des travailleurs: les garanties de l'Union européenne contre le dumping social », le 13/05/14, consulté sur : http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-344_fr.htm
- DE WISPELAERE F., PACOLET J., « Étendue et impact du détachement intra-groupe dans l'économie belge », 2017, consulté sur : <https://irias.kuleuven.be/bitstream/123456789/577668/1/Etendue+et+impact+du+d%C3%A9tachement+intra-europ%C3%A9en+dans+l%27%C3%A9conomie+belge..pdf>
- RTBF, « Le nombre de travailleurs étrangers détachés a doublé en cinq ans en Belgique », le 16/09/16, consulté sur : https://www.rtf.be/info/economie/detail_le-nombre-de-travailleurs-etrangers-detaches-a-double-en-cinq-ans-en-belgique?id=9406242
- FREYSSINET J., « Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités », 06/16, consulté sur : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/425307>
- « Détachement de travailleurs », consulté sur : https://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/detachement
- SBOGLI A., « L'impact du détachement d'un travailleur en matière de sécurité sociale dans le droit des CE », 10/03, consulté sur : <http://www.sireas.be/publications/analyse08-2003.pdf>
- Eurodétachement, « L'impératif des coopérations administratives », <http://www.eurodetachement-travail.eu/synthese/surveiller-controler.html>
- BELKACEM R., KORNIG C., MICHON F., NOSBONNE C., MONTCHARMONT L., SCALVINONI B., HAL, « Les pratiques de détachements de travailleurs dans l'Union Européenne : importance, forme et enjeux », 12/16, consulté sur : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470052/document>
- MARCECHAL P., « Grand chantiers : le logement déplorable des travailleurs détachés », le 06/07/15, consulté sur : http://www.metiseurope.eu/grand-chantiers-le-logement-deplorable-des-travailleurs-detaches_fr_70_art_30150.html
- CHABAS S., « Travail détaché illégal : prison avec sursis pour deux dirigeants franciliens », le 17/02/17, consulté sur : <http://www.batiactu.com/edito/travail-detache-prison-avec-sursis-deux-dirigeants-48089.php>

Livres

- OCDE, « Echanges et migrations : Pour une main d'œuvre mobile à l'échelle mondiale », 2004
- GRILLAT M.-L., « Management & Avenir », *manager prospective Ed.*, 2009
- ALLEGRE C.-B., ANDREASSIAN A.-E., « Gestion des ressources humaines : Valeur de l'immatériel », *De Boeck*, 2008
- BOISARD-CASTELLUCCIA S., van HOOREBEKE D., « Le management de la diversité des équipes par la contagion émotionnelle, au cœur de la performance de groupe ? », *management prospective Ed*, 2010
- BERTIN O., CRABEELS E., DADI C., JORION G., TYTGAT S., VAN HAVERBEKE P., « Du Détachement à l'expatriation », *Anthémis*, 2007
- MORSA M., « Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques », *CNAF*, 2016
- DEFLANDRE D., DE SCHAMPHELEIRE J., XHAUFLAIR V., « Le secteur de la construction vu par les entrepreneurs », *CRISP*, 2006

Autres

- LALANNE P., « Le statut social du travailleur détaché au sein du groupe international », *mémoire*, 2015
- Emploi Belgique, « Travail intérimaire », consulté sur : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38257>

- Aterima interim Pologne, consulté sur : <http://www.aterima.com/connaissiez-nous-mieux>
- Nj Multiservices, consulté sur : <https://www.njmultiservices.com/fonctionnement/>
- VOX POP Arte, « une concurrence déloyale », consulté sur <https://www.youtube.com/watch?v=2Ke4ymh9fLU>
- DIRECTIVE 96/71/CE du parlement européen et du conseil, « le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », le 16/12/96, consulté sur : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:fr:HTML>
- Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2015
- Statistiques Pole-Emploi, consulté sur : <http://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?in=4&lg=0&pp=2016>
- Posting of Workers, Report of A1 portable documents issued in 2014
- Formulaire A1
- Couverture sociale à l'étranger, consulté sur : http://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/country-coverage/index_fr.htm?expandable=2
- Fiche pratique, « Détachement temporaire de salariés par une entreprise étrangère », le 01/07/17, consulté sur : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160>
- Déclaration LIMOSA, consulté sur : https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html
- CASH INVESTIGATION, « Salariés à prix cassé – Le grand scandale », consulté sur <https://www.youtube.com/watch?v=VsumzgKu7E&t=5077s>
- CORTELEVEN E., « Détachement intra-groupe de travailleurs en Europe, 2016, *Mémoire UCL*
- DELATOUR D., « Le détachement des travailleurs de l'UE en Belgique, 2016, *Mémoire UCL*

Le détachement du travail

Note d'articulation

Sommaire

1. Introduction	3
2. La régulation du statut	3
3. L'usage en entreprise	4
4. Critiques et avis.....	5
5. Conclusion	5

1. Introduction

Les deux premières parties de ce mémoire, la partie droit et la partie gestion, m'ont permis d'analyser objectivement les différents éléments composant le statut de travailleurs détachés. Cette note d'articulation couvre un objectif quelque peu différent. Par l'intermédiaire de celle-ci, j'exposerai de façon très synthétique les différents points essentiels du détachement du travail tout en exposant mon avis et la vision que j'en ai.

La première partie du travail reprendra le contexte de base du statut de travailleur détaché en reprenant dans les grandes lignes son fonctionnement

Ensuite, la régulation du statut y sera développée par l'intermédiaire d'une analyse du droit européen

J'exposerai ensuite l'usage du statut en entreprise et la façon dont celui-ci se déroule

Avant de conclure, je donnerai mon avis général sur le statut de travailleur détaché au travers de quelques critiques et remarques.

2. Le contexte de base

Le détachement des travailleurs dans l'Union Européenne est régulé d'une façon assez restreinte par la législation européenne. Les entreprises sont principalement soumises au respect d'un « noyau dur » comprenant une série de règles minimalistes. La législation nationale est basée essentiellement sur la transposition de ces mesures.

Les premiers principes issus de la directive 96/71/CE datent d'il y a 20 ans. L'Union Européenne était encore bien jeune et bien différente de ce qu'elle est actuellement. On peut facilement remarquer que la législation a ici essayé d'encadrer la mobilité des travailleurs d'une façon très libre en essayant d'assurer un environnement de concurrence loyale sur un marché commun mais extrêmement hétérogène. Les obligations sont donc relativement peu nombreuses.

C'est au travers de ce marché unique, de ces quelques lois et obligations que les entreprises sont amenées à faire usage du détachement des travailleurs. La libre circulation des services, objectif poursuivi par la mise en place du traité de Rome en 1957, ouvrait aux entreprises beaucoup d'opportunités et le statut de travailleur détaché s'organisait dans la continuité de cette liberté. La recherche et la mobilité facile de travailleurs avaient pour objectif une meilleure adéquation du marché du travail par rapport aux besoins des entreprises

3. La régulation du statut

Il ressort essentiellement de ce statut mis en place par la directive 96/71/CE une grande liberté concernant les règlements imposés par la loi nationale. L'Europe a voulu laisser le pouvoir à chacun des pays membres de mettre en avant sa législation et donc ses conditions de travail. Un « noyau dur » imposant les règles minimales du pays d'accueil (et imposé par celui-ci) doit ainsi être respecté. Le raisonnement est simple, les travailleurs détachés sont supposés être soumis aux mêmes règles que celles de leurs collègues non-détachés et employés normalement dans leur pays. On remarque

malheureusement que ce « noyau dur » n'est plus le seuil qu'il convient de dépasser mais les règles d'usages quasiment générales qui sont mises en application envers les travailleurs détachés. Les différents arrêts de la Cour de Justice prennent aussi cette direction.

On remarquera également que l'Union Europe ne ferme plus les yeux sur les différentes critiques qui lui sont faites. Ainsi, une directive d'exécution permettant un contrôle plus facile de la part des Etats membres envers les travailleurs détachés est en application depuis 2014. Les fraudes, les abus,... étant des plus nombreux, cette directive d'exécution devait répondre aux exigences de certains pays. De plus, un projet de réforme plus complexe a été présenté à la Commission Européenne en mars 2016. Ce dernier a été accueilli assez favorablement par les pays de l'Europe de l'Ouest mais rejeté par les pays de l'Europe de l'Est l'accusant de détruire tout simplement le statut de travailleur détaché.

Le nœud du problème en terme de législation reste pour beaucoup l'affiliation du travailleur détaché au système de sécurité sociale nationale. Les différences entre ceux-ci étant importantes, cela engendrerait des coûts beaucoup plus importants en terme de travail pour certains et fausserait toute la concurrence.

4. L'usage en entreprise

Les travailleurs détachés peuvent être utilisés par l'intermédiaire de trois possibilités : le détachement « pour son propre compte ou via la sous-traitance », le détachement « intra-groupe » et le détachement « intérimaire ». Si ces trois détachements sont soumis à la même régulation, on remarque rapidement qu'ils sont en fait assez différents dans leurs utilisations (particulièrement en ce qui concerne le détachement intra-groupe). D'une façon générale, l'usage de travailleurs détachés en entreprise est supposé combler un manque de mains d'œuvre qualifiées, combler une pénurie sur le marché d'emploi ou faire usage des connaissances développées dans un pays voisin.

Si la recherche de compétences ou de qualifications est la supposée motivation principale de l'usage de travailleurs détachés, on remarque que l'acquisition d'une main d'œuvre à moindre prix revient très souvent dans l'argumentaire en faveur de cette utilisation. Pourtant, l'analyse du coût du travail effectuée précédemment permet de démontrer qu'un travailleur payé aux minima sociaux est bien souvent plus cher qu'un travailleur détaché, les coûts sociaux moins importants étant compensés par des obligations par rapport au logement, aux frais de déplacement,... Le problème ne vient-il pas plutôt du fait que les travailleurs nationaux sont généralement payés au dessus des minima salariaux là où c'est le salaire traditionnel d'un travailleur détaché ?

Concernant l'utilisation courante en entreprise, étant donnée la diversité d'entreprises faisant usage de travailleurs détachés et la diversité des métiers de celles-ci, il est compliqué d'établir un schéma constant par rapport à cette utilisation. Il revient néanmoins plusieurs éléments auxquels il convient de prêter attention. Les aspects linguistiques, culturels et familiaux doivent ainsi être pris en compte dans la recherche de profils de travailleurs potentiellement détachés. Les différentes démarches administratives sont assez simples en Belgique mais elles varient évidemment en fonction du pays dans lequel est exécuté le service. Dès lors, il est important d'analyser en profondeur les obligations et les règles qui sont propres à chaque pays avant d'y effectuer un détachement.

Le secteur principal utilisant les travailleurs détachés est celui de la construction. Ce secteur ayant généralement besoin d'une main d'œuvre flexible et de profils parfois très spécifiques, il n'est

pas étonnant que celui-ci soit le plus touché par ce statut. C'est également assez inquiétant dans la mesure où le travail en noir, le non-respect des règles de sécurité ne sont pas rares dans ce secteur.

5. Critiques et avis

Le statut de travailleur détaché est bien souvent décrié comme celui d'une ouverture vers la concurrence déloyale, vers le dumping social et l'exploitation humaine. La régulation des travailleurs détachés est pourtant bien présente et ne poursuit visiblement aucun but d'exploitation humaine ou d'entrave envers sa dignité. Le principe y est en fait extrêmement louable et positif pour tout le monde tant que ce détachement est effectué dans le respect de la loi.

Il existe énormément d'analyses de la régulation du statut de travailleur détaché, des changements à apporter dans la loi ou pourquoi le détachement est destructeur d'emploi,... Il est intéressant de noter qu'il existe en fait très peu d'analyses par rapport à son usage réel en entreprise et comment ce détachement peut avoir un impact positif sur le marché européen. De même, au cours de mes recherches, je n'ai trouvé aucune entreprise (si ce n'est les agences intérimaires spécialisées dans le détachement) mettant en avant l'usage de travailleurs détachés. L'image du « plombier polonais » faussant toute concurrence avec la main d'œuvre nationale est visiblement encore bien présente et donnerait une mauvaise image de l'entreprise

J'ai également été marqué par les nombreux abus par rapport à la loi qui découlent de l'utilisation de ce statut. Les travailleurs détachés illégalement, ne respectant pas les règles imposées par leur pays d'accueil semblent également encore bien présents. Les législations propres à chacun des pays membre de l'Union Européenne semblent malheureusement laisser beaucoup de portes ouvertes à la dérive... Peut-être la demande importante des travailleurs de l'Europe de l'Est pour un travail dans l'Ouest est-elle propice à la dérive en accord avec les travailleurs ?

Il est assez intéressant de voir l'intérêt que porte le monde politique à ce statut. Certains pointent très clairement le statut de travailleur détaché comme le symbole de la toute puissante et destructrice Union Européenne, dans les partis extrémistes essentiellement. Bien souvent d'ailleurs, ces politiciens clament des déclarations tout-à-fait contraires à la réalité et au fonctionnement du détachement.

6. Conclusion

Le statut de travailleur détaché est donc aujourd'hui bien présent au sein de l'Union Européenne. Celui-ci semble partagé entre la volonté d'imposer une régulation forte et la volonté de laisser à chaque pays le loisir d'appliquer la loi qui lui propre. Il est également divisé entre la vision des pays de l'Europe de l'Ouest et celle des pays de l'Europe de l'Est.

On remarque donc que ce statut est régulé d'une façon très libérale en accord avec une volonté de supprimer les entraves à la libre circulation des services. Les remarques et les critiques par rapport à ce dernier ont imposé une directive d'exécution plus stricte et ont ré-ouvert le débat concernant une révision complète de ce statut.

Concernant l'utilisation de ce statut en entreprise, officiellement, celui-ci concerne la volonté de recourir à une main d'œuvre qualifiée et rare. Pourtant, la recherche d'allègement des coûts salariaux est présente et mise en avant par beaucoup d'agences intérimaires.

On notera tout de même que la facilité administrative et l'utilisation simple de travailleurs détachés constituent tout de même une avancée importante dans le cadre de la constitution du marché unique, même si certains estiment que cette avancée ne se fait qu'au détriment d'acquis sociaux fondamentaux.