

TRAVAIL DETACHE : RECENSEMENT – ANALYSE DE LA SITUATION – BONNES PRATIQUES DANS L'AGRICULTURE

GUIDE PRATIQUE

DOSSIER : VP/2009/015/0065

GUIDE PREPARE PAR :



AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE LA COMMISSION
EUROPEENNE

« *Comprendre, Innover, Partager* »

Préambule :

Le guide qui vous est présenté au travers ce document fait partie du projet « *Travail détaché : recensement – analyse de la situation– bonnes pratiques dans l’agriculture* »

Son contenu provient de différentes sources :

- Les textes qui régissent les conditions du détachement d’un travailleur ;
- Les entretiens menés auprès des organisations partenaires et d’administrations du travail et autres administrations en charge d’évaluer et de surveiller les modalités d’application de la directive relative au détachement d’un travailleur ;
- Les différentes études à caractère public et généralement disponibles sur le site de la Commission.

Il tient compte de la relative méconnaissance du concept de « travail détaché » de par les organisations rencontrées, et des difficultés à obtenir des informations concises. Sa rédaction intervient dans un contexte de changement qui nécessitera vraisemblablement des mises à jour des différents guides publiés jusqu’à présent.

Nous remercions les différents intervenants qui nous ont permis sa réalisation, dans un contexte où :

- L’ampleur du détachement, à l’échelle européenne, reste encore difficile à évaluer ;
- Le secteur agricole est concerné par le détachement de travailleurs, mais dans des proportions et conditions le plus souvent mal connues des interlocuteurs (organisations syndicales essentiellement) ;
- La directive qui conditionne le détachement de travailleurs est en cours de révision.

L’Equipe de FSI

Sommaire :

CONTENU	PAGES
Titre I : Cadre juridique	3
Cadre général du détachement	4
Trois possibilités	5
Règles à respecter au niveau du pays d'accueil	6
Règles et procédures à suivre	7
Cas particuliers des travailleurs intérimaires	8
Notes personnelles	9
En savoir plus	10
Titre II : La protection sociale	12
Titre III : Situation du secteur agricole	16
Titre IV : Questions pratiques	18

TITRE I
CADRE JURIDIQUE

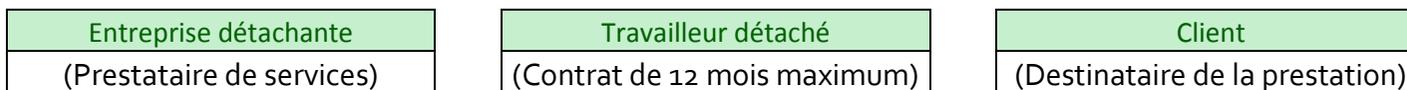
I- Détachement de travailleurs : cadre général

Source : directive 96/71/CE

Le détachement transnational de travailleurs s'inscrit dans le cadre de la libre prestation de services, qui permet à un prestataire établi dans un Etat membre (EM) de l'U.E. de fournir une prestation de service dans un autre Etat membre de l'U.E., à titre temporaire, sans l'obligation d'y être établi.

Le détachement transnational de travailleurs est donc l'action par laquelle une entreprise établie dans un EM envoie des travailleurs dans un autre EM, pour réaliser une prestation de services à titre temporaire. La Directive 96/71/EC définit le "travailleur détaché" comme étant le travailleur qui, pour une période limitée, effectue son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où il/elle travaille habituellement

Trois « acteurs » sont ainsi impliqués :



Le Droit communautaire oblige à respecter des règles précises en matière de Droit du Travail et de Sécurité Sociale

Des systèmes de contrôle sont prévus, mais encore peu répandus (Cf. entretiens), ainsi que des systèmes d'échanges d'informations.

II- Il existe trois cas possibles de détachement de travailleurs

Le paragraphe 3 de l'article 1 de la Directive 96/71/EC prévoit trois situations :

Le détachement dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services

Le détachement de travailleurs dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, et ...

Le détachement de travailleurs par une entreprise de travail intérimaire mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice opérant dans un État membre autre que celui de l'entreprise de mise à disposition



Problèmes soulevés : (Communication de la Commission en date du 13 juin 2007)

- la Commission européenne souligne que le principal problème dans la mise en œuvre de la directive réside dans le manque d'information des travailleurs détachés sur leurs droits, la faiblesse des contrôles de l'inspection du travail
- la difficulté d'imposer des sanctions, pourtant prévues dans la directive
- l'exécution des amendes infligées par un État membre à une entreprise établie sur le territoire d'un autre État membre reste problématique
- La Commission européenne appelle ainsi les États membres à améliorer leur coopération administrative

III- Quelles sont les règles à respecter au niveau de l'Etat d'accueil ?

L'entreprise détachante doit respecter les dispositions de droit du travail applicables dans l'Etat d'accueil relatives aux conditions de travail et d'emploi suivantes :

- 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,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire,
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- les mesures protectrices 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.



En d'autres termes, la directive sur le détachement des travailleurs consacre le principe d'égalité de traitement entre travailleurs sur un même lieu quel que soit leur statut de salarié (détaché ou non) et quel que soit l'État membre d'établissement de l'entreprise

L'entreprise prestataire n'est soumise au respect de ces règles que si elles sont fixées :

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives de l'Etat d'exécution de la prestation
- et/ ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale applicable aux activités dans le domaine de la construction.

Mais la directive admet que les Etats membres puissent imposer aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres Etats des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales d'application générale concernant des activités autres que les activités de construction.

Les règles de l'Etat d'accueil peuvent être écartées dans la mesure où le travailleur détaché jouit déjà, dans l'Etat d'envoi, de règles analogues ou plus favorables.

IV- Règles et procédures à suivre

Est travailleur détaché en situation régulière toute personne envoyée par une entreprise d'un Etat membre vers une entreprise d'un autre Etat membre, pour effectuer un travail pour le compte de celle-ci. La durée prévisible de ce travail ne doit pas dépasser douze mois, le travailleur ne pouvant être envoyé en remplacement d'un autre travailleur arrivé au terme de sa période de détachement. Cette durée est une limite maximale, qui peut être inférieure. De même, si la durée du travail à effectuer se prolonge en raison de circonstances imprévisibles au-delà de cette durée initiale, le détachement peut être prolongé de douze mois maximum, soit une durée totale de 24 mois. Dans certains cas, cette durée de 24 mois peut même être dépassée, notamment pour des travaux de longue durée (Règlement CEE n° 1408-71, art 17, 14 juin 1971).

En sus du caractère temporaire et du caractère de non remplacement, le salarié détaché doit être maintenu dans un lien de subordination vis-à-vis de l'entreprise détachante, pendant toute la durée de la période de détachement. En termes plus précis, et rappelés dans la jurisprudence constante, le lien organique entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché doit être maintenu. La substance d'un lien organique est reconnue si :

- est subordonnée au constat que ce lien, qui provient de la volonté manifestée par les deux parties de s'accorder sur un contrat de travail dans le cadre d'une embauche, est maintenu entre elles;
- implique que seule l'entreprise détachante a le pouvoir de rompre le contrat par le licenciement;
- implique que l'entreprise détachante bénéficie, entre autres, du pouvoir de déterminer la « nature » du travail effectué par le travailleur détaché, s'agissant certes non de la faculté de définir dans les moindres détails le type de travail à effectuer et les modalités de son exécution, mais de celle, plus générale, de décider du produit final qui doit être obtenu ou du service essentiel qui doit être assuré;
- signifie que l'obligation de rémunération incombe à l'entreprise qui a conclu le contrat; la subsistance du lien organique est donc sans rapport avec la source matérielle de la rétribution du travailleur.

Les procédures applicables peuvent être différenciées et/ou plus lourdes selon les Etats membres. Un site web recense l'ensemble de ces procédures et sont publiées en deux langues : dans la langue de l'Etat membre concerné, et en anglais. *En général plus orientées sur le secteur de la construction, les informations relevant du contexte général sont valables pour le secteur de l'agriculture, comme l'ensemble des textes qui réglementent le concept du travail détaché.*

Web site: www.posting-workers.eu



Cas particulier des travailleurs intérimaires

(Recrutement de travailleurs dans un Etat membre en vue d'être détachés dans un autre Etat membre)

Ce cas de figure concerne principalement, mais non exclusivement, les entreprises de travail intérimaire et, du fait de sa particularité, il se prête à de nombreuses applications erronées ou des abus (phénomène des sociétés « boîte aux lettres »). La Cour de Justice européenne précise qu'afin qu'une entreprise puisse se prévaloir dans ces cas du détachement, elle doit, entre autres, exercer « habituellement des activités significatives sur le territoire » de l'Etat d'envoi. L'exercice d'activités de gestion purement internes dans cet Etat ne saurait dès lors justifier l'application des dispositions en matière de détachement. Les textes qui régissent cet aspect ont pour fonction d'éviter des délocalisations fictives.

L'existence d'*activités significatives* dans l'Etat d'envoi peut être déterminée en contrôlant une série d'éléments objectifs. La liste d'indicateurs suivante, qui ne saurait être exhaustive dès lors qu'il importe de tenir compte de la nature des activités exercées, revêt néanmoins une certaine importance :

- le lieu du siège de l'entreprise detachante et de son administration ;
- l'effectif du personnel administratif de l'entreprise detachante travaillant dans l'Etat membre d'envoi et dans celui d'emploi (la présence de personnel purement administratif dans l'Etat d'envoi exclut pour l'entreprise l'application des dispositions en matière de détachement) ;
- le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés ;
- le lieu où sont conclus la plupart des contrats avec les clients ;
- la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise detachante avec ses clients et ses travailleurs ;
- les chiffres d'affaires réalisés pendant une période suffisamment définie par l'entreprise detachante dans l'Etat membre d'envoi et dans celui d'emploi. Par exemple, un montant de 25% environ du chiffre d'affaires total pourrait représenter un indicateur suffisant, hormis les cas à examiner individuellement lorsque le chiffre d'affaires est inférieur à 25%.

Afin de remplir les conditions concernant « l'exercice habituel d'activités significatives » sur le territoire de l'Etat d'envoi, les entreprises doivent, en plus de ces critères, exercer leur activité dans cet Etat depuis un certain temps. Cette condition est considérée comme remplie si l'activité est effectuée depuis au moins 4 mois ; si la période est inférieure à 4 mois, l'appréciation se fait au cas par cas, compte tenu également de tous les autres critères.

Le secteur de l'agriculture semble être davantage marqué par cet aspect, plutôt que par d'autres formes de détachements. De ce point de vue, et compte-tenu du grand nombre de cas cités comme abusifs, il apparaît opportun que le plan d'actions retenu par l'EFFAT intègre la surveillance de ces sociétés.

Notes personnelles :





En savoir plus....

- Directive 96/71/CE : *Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 – 0006* (accessible par moteur de recherche)
- Règlement 1408/71 et article 12 (nouveau) du règlement 883/2004 (accessible par moteur de recherche)
- Communication sur le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services: en tirer les avantages et le potentiel, tout en garantissant la protection des travailleurs (COM (2007) 304 final)
- Etude Eurofund : www.eurofund.europa.eu – “Posted workers in the European Union”
- Réseau européen d’experts légaux du droit du travail, traitant des aspects du droit du travail individuel et collectif : CONFERENCE LEGALE ANNUELLE – 28 NOVEMBRE 2008 – document de travail sur le travail détaché
- Mise en place d’un Observatoire européen des activités transfrontalières du secteur du travail intérimaire - Eurocitt

Quelques guides pratiques :

*L’article 7§2 de la directive 2006/123/CE précise que l’assistance fournie par les Etats membres devrait pouvoir comporter la remise d’un « **guide simple indiquant la marche à suivre** » et exprimant de manière « claire et intelligible » les informations sur les droits et obligations des parties prenantes à l’opération de détachement. La qualité des services offerts par les sites des administrations publiques à l’adresse des entreprises et des travailleurs suppose un investissement conséquent et permanent afin de garantir la précision et l’exactitude des informations fournies, d’en présenter les aspects clés. Les services en ligne sont encore faiblement développés si on excepte le cas de la Belgique qui fait office de précurseur (site de l’ONSS belge), les applications mises en œuvre permettant à l’Etat belge de contrôler les opérateurs, d’élaborer des statistiques fiables tout en simplifiant les formalités des utilisateurs. Ces outils traduisent également un partenariat remarquable entre différentes administrations publiques dont les besoins convergent : disposer d’une base de données centrale alimentée par les acteurs à l’occasion de l’exercice de leurs activités économiques et, en mutualisant la collecte des données, éviter de multiplier les formalités exigées des opérateurs. (source : rapport de l’Institut du travail, Université de Strasbourg, France)*

www.posting-workers.eu

www.av.se (guide rédigé par l'administration du travail suédoise, en anglais)

www.crd-eurs-lorraine.org

www.etuc.org (guide du travailleur mobile européen) + position de la CES sur la révision de la directive 96/71

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Autres informations

Cleiss (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale)

Bureaux de liaison et administrations compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE (Dernière modification : 1 février 2011) – liste des bureaux par Etat

www.effat.org : diverses notes de travail, déclarations, rapport sur la mobilité

www.agri-info.eu – informations sur la situation sociale dans l'agriculture européenne

TITRE II
LA PROTECTION SOCIALE



Qui effectue les démarches ?

C'est l'employeur qui effectue les formalités du détachement en principe auprès de l'organisme d'affiliation du travailleur. Toutefois, il est admis que l'employeur effectue ces formalités auprès de l'organisme dont il relève afin de lui éviter de s'adresser aux différentes caisses d'affiliation des travailleurs concernés.

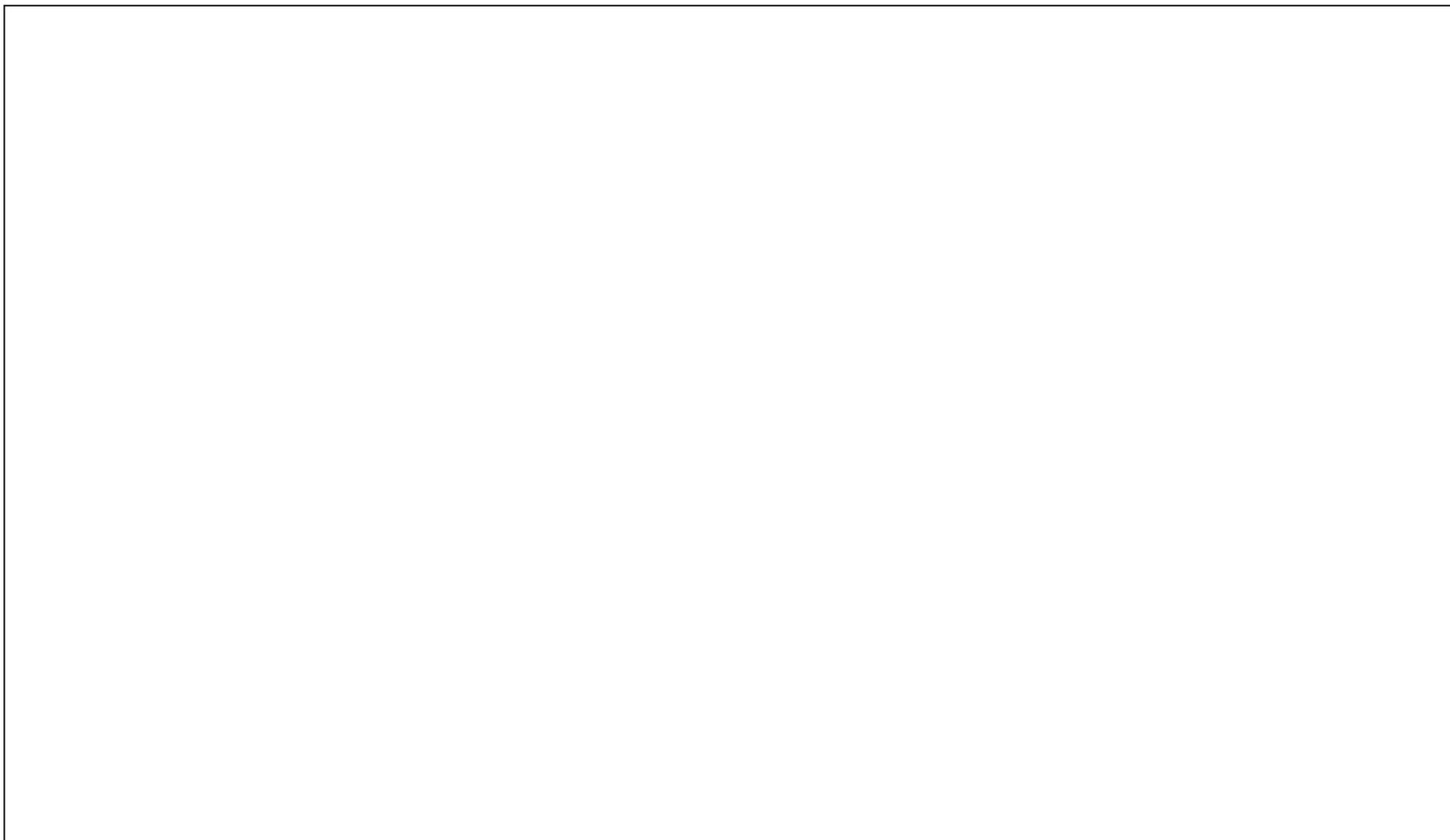
Base juridique : règlement 1408/71 et article 12 (nouveau) du règlement 883/2004, qui remplace l'article 14 du règlement 1408/71 à compter du 1^{er} mai 2010. *(Le règlement s'applique aux travailleurs -saliés et non-saliés - ressortissants d'un État membre ou d'un pays tiers, ainsi qu'aux apatrides/réfugiés résidant sur le territoire d'un État membre, soumis à la législation d'un ou de plusieurs États membres, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants. Il s'applique en outre aux survivants de ces travailleurs quelle que soit la nationalité de ces derniers ainsi qu'aux fonctionnaires et au personnel assimilé à ces travailleurs selon la législation applicable. Ce règlement est également applicable aux personnes qui suivent des études ou une formation professionnelle et aux membres de leur famille).* Le règlement (CE) n° 883/2004 rend également obligatoire l'échange électronique des données entre les administrations des États membres à partir de la date d'entrée en vigueur de son règlement d'application



Affiliation à un régime de Sécurité sociale :

Le détachement de travailleurs dans un autre Etat membre suppose que les salariés soient régulièrement affiliés au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi et que l'employeur sollicite des institutions compétentes une attestation (A1/ ex E101) qui sera nécessaire dans l'Etat d'exécution de la prestation. Le certificat à solliciter auprès des institutions compétentes de l'Etat d'origine, permet à la fois de poser une présomption du maintien au régime de sécurité sociale de cet Etat et d'attester que le salarié est présent dans le cadre d'un détachement. L'absence de cette attestation peut, selon la législation de l'Etat de la prestation, induire des poursuites au titre du travail illégal. Les agents de contrôle des Etats d'accueil sont en droit de demander cette attestation. Mais, comme mentionné dans les questions pratiques, il existe des exceptions, notamment, le travailleur peut rester affilié au régime de Sécurité sociale de l'Etat où l'entreprise développe habituellement ses activités.

Notes personnelles :



En savoir plus....

www.posting-workers.eu

www.av.se (guide rédigé par l'administration du travail suédoise, en anglais)

www.crd-eurs-lorraine.org

www.etuc.org (guide du travailleur mobile européen)

www.agri-info.eu – informations sur la situation sociale dans l'agriculture européenne

Règlement 1408/71 et article 12 (nouveau) du règlement 883/2004 (accessible par moteur de recherche)

Bureaux de liaison et administrations compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visés à l'article 4 de la directive 96/71/CE (Dernière modification : 1 février 2011) – liste des bureaux par Etat

TITRE III
SITUATION DU SECTEUR
AGRICOLE

Le projet à l'origine de ce guide

TRAVAIL DETACHE : RECENSEMENT – ANALYSE DE LA SITUATION – BONNES PRATIQUES DANS L'AGRICULTURE

Met en avant un grand nombre de difficultés à appréhender la situation dans le secteur agricole sur la question du détachement de travailleurs.

- Sur le fond : le thème est peu connu en tant que tel, et se heurte à des textes qui relèvent de la mobilité des travailleurs dans l'U.E., mais plus précisément sur des thématiques liées au travail migrant, saisonnier, statuts qui reflètent plus spécifiquement l'originalité sectorielle, avec, en toile de fond, un développement de la précarité pour les travailleurs, et une plus grande flexibilité (personnels et coûts) pour les employeurs. Au demeurant, une directive en cours s'oriente davantage vers le développement du travail saisonnier de travailleurs en provenance de pays tiers. Notons qu'en ce qui concerne le caractère saisonnier, cette directive développe un concept plus large que communément ;
- En matière d'appréciation de l'ampleur du phénomène : de manière corollaire à ce qui précède, le détachement de travailleurs est méconnu, et, de fait, dans la majorité des organisations syndicales interrogées, le rôle des partenaires sociaux sur cette question doit être développé ;

Ce projet a toutefois permis des rencontres entre différents acteurs, qui, à terme, devraient produire des échanges et des actions qui peuvent contribuer à clarifier le rôle que ces partenaires pourront jouer à l'avenir. A ce titre, certaines pratiques sectorielles peuvent inspirer les organisations syndicales de l'agriculture - Cf. de **European Institute for Construction Labour Research - Jan Cremers** : « À la recherche de main-d'œuvre bon marché en Europe Conditions de travail et de vie des travailleurs détachés » disponible sur : www.clr-news.org

En outre, certaines pratiques d'échanges entre organisations syndicales d'Etats membres différents ont développé des accords de coopération qui contribuent à nourrir les fondations d'une coopération sectorielle à l'échelle européenne (Cf. rapport de mission)



Pour mémoire, les pays interrogés sont : Allemagne, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Italie, Pologne, Roumanie

TITRE IV
QUESTIONS PRATIQUES



REGIME DE SECURITE SOCIALE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS TEMPORAIREMENT DETACHES DANS UN AUTRE ETAT

Source juridique : règlement 1408/71, article 14.

Sauf exception, un travailleur qui se déplace dans l'U.E. est assujéti à une seule législation de Sécurité Sociale (règlement 1408/71)

Ce règlement précise que le régime de Sécurité Sociale applicable aux personnes qui se déplacent dans un autre Etat membre pour des motifs de travail, est, **en règle générale**, celui du nouvel Etat d'emploi.

Mais, pour favoriser la libre circulation des travailleurs et de leur éviter, ainsi qu'aux entreprises et aux Institutions, de nombreuses complications, les dispositions communautaires actuelles mentionnent plusieurs exceptions à ce principe d'ordre général, et en particulier :

- Le travailleur peut rester affilié au régime de Sécurité sociale de l'Etat où l'entreprise développe habituellement ses activités. **Cette exception concerne les travailleurs détachés** pour une période limitée dans le temps, à 12 mois, renouvelable une fois ;
- Une exception semblable est prévue pour les travailleurs détachés de manière temporaire à bord d'un navire battant pavillon d'un autre Etat membre ;

Ces dispositions concernent également les travailleurs non-salariés

Notes personnelles :



CAS DE TRAVAILLEURS RECRUTES DANS UN ÉTAT MEMBRE EN VUE D'ÊTRE DÉTACHÉS DANS UN AUTRE ETAT MEMBRE

Ce cas se prête principalement (mais pas exclusivement) aux entreprises de travail temporaires- A ce sujet, il est utile de rappeler ce qu'il convient d'appeler les sociétés « boîtes aux lettres », souvent dénoncées par leurs agissements lors des entretiens.

La décision 181 – qui reprend à cet égard les orientations de la Cour de Justice européenne – précise qu'afin qu'une entreprise puisse se prévaloir dans ces cas du détachement, elle doit, entre autres, exercer « **habituellement des activités significatives sur le territoire** » de l'Etat d'envoi. L'exercice d'activités de gestion purement internes dans cet Etat ne saurait dès lors justifier l'application des dispositions en matière de détachement. Des explications ont été apportées précédemment en ce qui concerne la notion d'activités significatives ».

Afin de remplir les conditions concernant « l'exercice habituel d'activités significatives » sur le territoire de l'Etat d'envoi, les entreprises doivent, en plus de ces critères, exercer leur activité dans cet Etat depuis un certain temps. Cette condition est considérée comme remplie si l'activité est effectuée depuis au moins 4 mois ; si la période est inférieure à 4 mois, l'appréciation se fait au cas par cas, compte tenu également de tous les autres critères.

Notes personnelles :



L'APPLICATION DES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DÉTACHEMENT EST TOTALEMENT EXCLUE DANS QUATRE CAS DEFINIS EXPRESSEMENT

Les dispositions en matière de détachement ne s'appliquent pas si :

1. l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une autre entreprise de l'Etat membre où elle est située;
2. l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une entreprise située dans un autre Etat membre;
3. le travailleur est recruté dans un Etat membre pour être envoyé par une entreprise située dans un autre Etat membre auprès d'une entreprise d'un troisième Etat membre ;
4. le travailleur est recruté dans un Etat membre par une entreprise située dans un autre Etat membre pour effectuer un travail dans le premier Etat membre.

Les motifs qui ont conduit à exclure de façon catégorique l'application du détachement dans ces quatre cas sont clairement exprimés : la complexité des rapports résultant de ces situations, qui ne permet pas de garantir l'existence d'un lien organique entre le travailleur et l'entreprise, est en contradiction absolue avec l'objectif d'éviter des complications administratives et des interruptions dans la carrière d'assurance en cours qui constitue la raison d'être des dispositions en matière de détachement.

Notes personnelles :



COMMENT OBTENIR L'ATTESTATION DE DÉTACHEMENT

Lorsqu'elle détache un travailleur sur le territoire d'un autre Etat membre, l'entreprise concernée (ou le travailleur salarié ou le travailleur non salarié) doit s'adresser à l'institution compétente de l'Etat d'envoi (ou bien de l'Etat où le travailleur non salarié exerce normalement son activité) afin d'obtenir le « certificat de législation applicable » ou « certificat de détachement » (nouveau formulaire A1 qui remplace les formulaires E101, E102 et E103, après un période de transition s'étalant jusque 2012)) qui atteste que ce travailleur est assujetti à la législation de cet État membre et doit donc être exempté de l'application de la législation de l'Etat d'emploi.

Le formulaire A1 a une validité qui ne peut excéder **24 mois** et doit être demandé dans un délai approprié par rapport au début de la période de détachement.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, les dispositions en vigueur permettent de demander le formulaire après le début de la période de détachement et même après son expiration, à condition que la demande soit faite dans un délai raisonnable.

Le travailleur détaché et l'entreprise détachante doivent être en mesure de produire le formulaire A1 à tout moment, afin de permettre aux organismes d'assurance des Etats concernés d'effectuer les contrôles nécessaires.

À cet égard, le formulaire A1 devra être conservé, même après expiration de la période de détachement.

En savoir plus : site du [cleiss de l'Etat membre](#) (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale)

Notes personnelles :