

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

## RAPPORT DES EXPERTS



Avec le soutien financier de la  
Commission européenne

## SOMMAIRE

CONTENU	PAGES
Rappel des objectifs du projet	3
Cadre législatif du travail détaché	5
L'étude	8
- Quelques aspects législatifs	8
- Restitution des entretiens	11
- Allemagne	15
- Bulgarie	16
- Danemark	16
- France	17
- Italie	19
- Roumanie	20
- Espagne	21
Débats en cours	22
Réponses des pays interrogés	24
Quel plan d'actions ?	32

## LE PROJET

Ce projet fait suite à la publication, par la Commission européenne (DG Emploi, Affaires sociales et égalité des chances) qui vise les 2 objectifs généraux suivants :

Promouvoir l'analyse des problèmes soulevés par l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services au sein du marché intérieur

Echanger et diffuser des informations pertinentes sur les pratiques nationales ou les initiatives de coopération destinées à traiter les problèmes relatifs au détachement de travailleurs et à encourager les bonnes pratiques.

Cet appel à propositions est consécutif à toute une série de consultations avec, pour finalité, la révision de la directive 96/71 relative aux conditions de travail et de vie des travailleurs détachés. Le secteur de l'agriculture est cité, dans cet appel, comme comptant un grand nombre de travailleurs détachés, au même titre que la construction ou les soins de santé.

Les objectifs poursuivis par l'EFFAT s'inscrivent dans l'esprit de cet appel, à savoir :

THÈMES	MOTIVATIONS – PAYS CONCERNÉS
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Cette étude sera utile pour mesurer l'ampleur du phénomène. Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	Nous souhaitons établir un plan d'actions, notamment via la représentation syndicale nationale. Les législations nationales ne sont pas toutes identiques (ex. France : 35 heures). Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO +Portugal
Les congés payés des travailleurs détachés	Modalités de prise de congés, durée, qui est à l'initiative de la prise des jours de congés. Au-delà des jours normalisés, nous voulons également faire un point sur les jours fériés.

	Mêmes Etats membres
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO + Portugal
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Certaines pratiques ont été développées (ex : représentation italienne en Allemagne). Ensemble des Etats membres
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	Les différentes réunions avec nos membres font, toutes, état d'un manque de contrôles et d'un nombre insuffisant de moyens. Etats membres : BG – DE – DK – ES – FR – IT – NL – PL – RO

L'organisation de ce projet s'articulait autour de la tenue de 8 tables rondes, essentiellement. L'objectif de ces tables rondes était de produire, analyser, commenter les résultats des travaux menés au sein de chaque Etat membre, dans le but de promouvoir l'analyse et le suivi des conditions de travail et de vie des travailleurs détachés, l'analyse des problèmes soulevés par l'application de la directive 96/71/CE, échanger et diffuser des informations sur les pratiques nationales, encourager la diffusion de bonnes pratiques. Les comptes rendus des entretiens seront disponibles ultérieurement sur le site de l'EFFAT.

## CADRE LEGISLATIF DUTRAVAIL DÉTACHE

*(Cadre général)*

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 (paragraphe 1 Article 2 de la Directive). Selon le paragraphe 1 de l’Article 3 de cette Directive, les Etats membres veillent à ce que, sur leur territoire, les entreprises entrant dans son champ d’application garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d’emploi qui sont fixés par les dispositions législatives, réglementaires et administratives et/ou les conventions collectives d’application générale.

La directive sur le détachement des travailleurs 96/71/CE, adoptée en 1996, a pour objectif de concilier l'exercice par les entreprises établies dans un État membre de leur droit fondamental à la liberté de fournir des services dans toute l'Union européenne et la protection des droits et des conditions de travail des travailleurs détachés dans un autre État membre pour fournir ces services. Pour ce faire, elle établit un ensemble de règles minimum obligatoires qui doivent s'appliquer aux travailleurs détachés dans le pays d'accueil.

Ce « noyau dur » de règles porte sur les périodes maximales de travail, les périodes de repos, la durée minimale des congés annuels payés, les taux de salaire minimal, la sécurité au travail ou encore l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Si l'État d'accueil est tenu de faire respecter ces règles, l'employeur est libre d'appliquer des conditions de travail plus avantageuses pour les travailleurs, celles de l'État d'origine si tel était le cas. Il faut souligner à cet égard que l'article 3 de la directive 2006/123 « marché intérieur des services » indique que cette directive n'est pas destinée à remplacer la directive sur le détachement des travailleurs et qu'elle n'y porte pas atteinte. De même, les États membres peuvent étendre le champ d'application de leur législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux à toute personne effectuant un travail salarié y compris de façon temporaire et même si l'employeur est établi dans un autre État membre (considérant 22 de la directive 96/71/EC). Cela est également confirmé par l'article 16 de la directive 2006/123 sur les services qui donne le droit à l'État membre d'accueil d'appliquer ses règles en matière d'emploi « *y compris celles énoncées dans des conventions collectives* ». En d'autres termes, la directive sur le détachement des travailleurs consacre le principe d'égalité de traitement entre travailleurs sur un même lieu quelque soit leur statut de salarié (détaché ou non) et quelque soit l'État membre d'établissement de l'entreprise. Ce principe permet de garantir « une concurrence loyale » entre travailleurs (considérant 5 de la directive 96/71/EC). Il permet également de garantir l'égalité de traitement entre entreprises dans le cadre de la liberté de services. L'application de la directive 96/71/CE a fait l'objet de plusieurs rapports d'évaluation de la Commission européenne, relayés par le Parlement européen.

La Directive 96/71/EC a été transposée dans pratiquement tous les Etats membres au moyen d'un statut ou d'un arrêté spécifique. Dans certains Etats membres, la Directive 96/71/EC a été transposée pratiquement littéralement dans la loi nationale. Par ailleurs, certains Etats membres n'ont que récemment mis en œuvre la Directive, ce qui pose le problème d'un certain manque d'expérience et, dans tous les cas, du peu de jurisprudence à cet égard. *Une approche territoriale (application de toute la législation nationale aux travailleurs nationaux et détachés) est-elle cohérente avec les exigences de la législation européenne ?*

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

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

2 - le détachement de travailleurs dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, et

3 - 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.

La plupart des Etats membres ont mis en œuvre le paragraphe 3 Article 1 de la Directive de façon plus ou moins littérale. Toutefois, dans certains cas, la notion de « travailleurs » se définit de manière spécifique, par exemple au Royaume Uni. La législation du Royaume Uni ne définit pas le terme de « travailleur détaché ». Différents statuts établissent une distinction entre « employés » et « travailleurs » : les employés bénéficient d'une meilleure protection de l'emploi que les travailleurs. Malgré le paragraphe 2 Article 2 de la Directive qui donne pouvoir aux Etats membres de définir le terme « travailleur » en accord avec la législation nationale, les différents usages des statuts peuvent poser problème pour la mise en œuvre.

Dans sa communication du 13 juin 2007 sur « le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », 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 (dont la structuration et le pouvoir varient d'un État membre à un autre) et en conséquence, la difficulté d'imposer des sanctions, pourtant prévues dans la directive. De plus, 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.

Plus récemment, de graves conflits sociaux concernant les conditions salariales et sociales dans lesquelles étaient employés des travailleurs détachés, ont révélé d'autres et plus essentielles limites de la directive en remettant en question les protections qu'elle était censée établir pour les travailleurs détachés. Quatre affaires récentes de la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) ont révélé les faiblesses du cadre juridique actuel de l'UE applicable aux droits sociaux fondamentaux et à la libre circulation des travailleurs et des services.

Ce cadre juridique fait l'objet d'un examen de la part des institutions européennes, en vue d'une modification de la directive 96/71. Les débats actuels témoignent des difficultés à faire émerger un texte qui réponde aux enjeux et évite les « détournements ».

## L'ETUDE

L'étude a été menée auprès des Etats membres suivants<sup>1</sup> :

Allemagne – Danemark - Bulgarie – France - Roumanie – Italie - Espagne

Deux premières observations peuvent être faites immédiatement :

1. la notion de travail détaché, dans l'agriculture, semble mal appréhendée, et confuse du fait d'une inflation de textes liés à la mobilité, aux origines des travailleurs (notion de travailleur migrant) et/ou saisonniers. En conséquence, l'appropriation des questions liées à cette notion est peu répandue ;
2. le travail détaché, dans l'esprit des personnes interrogées, est souvent synonyme de travail précaire et de développement d'organisations peu scrupuleuses qui développent des activités de recrutements de travailleurs pour les envoyer dans d'autres pays sans respecter les textes.

En même temps, les rencontres avec de multiples interlocuteurs ont permis d'instaurer des relations plus étroites avec des administrations sur ces questions de mobilité (détachés, migrants, saisonniers). Nous y reviendrons.

L'étude qui suit reprend les thèmes traités dans le projet, à savoir :

- Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil
- Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat
- Les congés payés des travailleurs détachés
- Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail
- Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement
- Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question
- Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil : ce point concerne l'ensemble des Etats membres

### Préambule : quelques aspects législatifs :

Selon le paragraphe 1 de l'Article 3 de la Directive 96/71/EC, les Etats membres veillent à ce que, sur leur territoire, les entreprises entrant dans son champ d'application garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont fixés par les dispositions législatives, réglementaires et administratives et/ou les conventions collectives d'application générale.

En l'absence de procédure permettant la déclaration d'application générale des conventions collectives, les Etats membres peuvent, s'ils le décident, se baser sur : « des conventions collectives ... généralement applicables aux entreprises similaires de la zone géographique et

---

<sup>1</sup> Les comptes-rendus des entretiens seront publiés ultérieurement



dans la branche professionnelle ou industrielle concernée », et/ou « des conventions collectives passées entre les employeurs et organismes sociaux les plus représentatifs sur l'échelon national, et qui sont appliquées sur le territoire national » (paragraphe 8 de l'Article 3 de la Directive)

Les exigences formelles et matérielles permettant la déclaration d'application générale des conventions collectives varient d'un Etat membre à un autre. Ceci est particulièrement vrai pour ce qui est:

- Du choix de la convention collective pouvant être déclarée d'application générale (lorsqu'on considère par exemple la question de la représentativité),
- Du pouvoir discrétionnaire des autorités compétentes et
- Des compétences des partenaires de la convention collective et de ceux des partenaires sociaux dans le processus.

Il faut également noter que, bien que la déclaration d'application générale d'une convention collective soit dans la plupart des Etats membres du ressort des ministères concernés, d'autres Etats membres ont confié ce pouvoir à des institutions différentes (par exemple une commission tarifaire spéciale en Norvège et les cours de justice en Irlande).

De nombreux Etats membres<sup>2</sup> ne disposent pas d'une procédure de déclaration d'application générale des conventions collectives. Dans ces Etats membres, les conventions collectives peuvent être rendues automatiquement applicables aux travailleurs détachés sous certaines conditions :

Au **Royaume-Uni**, il n'existe aucune procédure de déclaration d'application générale des conventions collectives telle que décrite dans les paragraphes 1 et 8 alinéa 1 de l'Article 3, et il n'a pas été possible d'utiliser un régime de sentences arbitrales d'application générale telle que prévu au paragraphe 8 alinéa 2 de l'Article 3.

Au **Danemark et en Suède** il existe ce qu'on appelle un « *modèle nordique* ». Ce modèle n'a pas adopté de procédure de déclaration d'application générale des conventions collectives telle que décrite dans les mêmes paragraphes. Par contre, l'application des conventions collectives peut être générée par une action syndicale.

Dans certains Etats membres<sup>3</sup>, c'est la convention collective la plus favorable qui prévaut. D'autres Etats membres prennent en compte la convention la plus spécifique ou la première convention ayant été signée. Il y a des Etats membres où l'employeur, qu'il soit national ou étranger, ne peut pas remplacer une convention collective d'application générale par une convention collective

---

<sup>2</sup> Une liste sera fournie en annexe dans la version finale

<sup>3</sup> Idem

concurrente. D'autres Etats membres peuvent accorder la dispense d'une convention collective d'application générale dans le cas où une entreprise étrangère a signé une convention collective avec son syndicat local.

Lorsqu'il s'agit des conditions de travail et d'emploi couvertes par les dispositions législatives, réglementaires et administratives (au lieu de conventions collectives), les variations sont très importantes d'un Etat membre à l'autre. Par conséquent, il existe également des différences très importantes dans l'application des dispositions législatives, réglementaires et administratives. Une autre différence fondamentale vient du fait que dans certains Etats membres la loi de transposition fait explicitement référence aux dispositions statutaires applicables aux travailleurs détachés, tandis que ce n'est pas le cas dans d'autres.

Dans de nombreux Etats membres, la législation nationale ne prévoit pas l'application de conditions de travail et d'emploi sur des questions autres que celles mentionnées dans le paragraphe 1 de l'Article 3 de la Directive. Dans d'autres Etats membres, pratiquement tout ou une grande partie de la législation obligatoire nationale s'applique également aux travailleurs étrangers.

Le "[taux de salaire minimal](#)" fait partie des questions énumérées dans le paragraphe 1 de l'Article 3 de la Directive 96/71/EC. La Directive statue expressément que la notion de taux de salaire minimal est définie par la législation nationale et/ou l'usage de l'Etat membre accueillant le travailleur détaché sur son territoire.

Dans de nombreux Etats membres, la définition du taux de salaire minimal est par conséquent confiée aux partenaires sociaux.

Dans de nombreux Etats membres, le terme de "taux de salaire minimal" n'est pas réservé à la fourchette des salaires les plus bas. Par contre, des taux différents peuvent exister en fonction du type de travail, de la qualification des travailleurs ou de la zone géographique.

Les lois des différents Etats membres varient selon ce qui est compris dans le terme « taux de salaire minimal ». Dans certains Etats membres, la compréhension de « taux de salaire minimal » peut être assez large. La plupart des États membres prévoient dans leur législation des salaires minimaux (France, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, République tchèque). Les taux de salaire minimal font aussi l'objet de conventions collectives qui s'appliquent universellement sur une base sectorielle ou nationale (Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France, Luxembourg, Malte et Portugal). Dans huit Etats membres (Allemagne, Autriche, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, Italie, Suède), il n'y a pas de salaire minimal intersectoriel au niveau national et les conventions collectives constituent le principal

mécanisme de régulation des taux de salaire. En vertu de l'article 3, paragraphe 1, *in fine* de la directive 96/71/CE, il appartient aux États membres d'accueil de définir la notion de salaire minimal.

Le paragraphe 2 de l'Article 3 de la Directive 96/71/EC impose d'exclure (en dehors des domaines de la construction visés à l'annexe de la directive) l'application des dispositions sur les salaires minimaux et la durée des congés payés annuels pour les travaux de montage initial et de première installation d'un bien, pourvu que la durée du détachement n'excède pas 8 jours. La plupart des États membres reprennent, presque mot à mot, cette exception établie dans le paragraphe 2 Article 3 de la Directive. Dans d'autres États membres, l'exception du paragraphe 2 de l'article de la Directive n'a pas été transposée.

Le paragraphe 3 de l'article 3 de la directive 96/71/EC autorise les États membres à ne pas imposer le respect des dispositions de droit interne relatives aux taux de salaire minimal lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois. Le paragraphe 5 de l'article 3 de la directive permet aux États membres de déroger à l'application du droit interne en matière de la durée minimale des congés payés et des salaires minimaux, pour les travaux de faible ampleur : dans la plupart des États membres ces facultés de dérogation pour travaux de courte durée ou de dérogations telles que prévues par les paragraphes 4 et 5 de l'article 3 de la directive ne sont pas utilisées.

Le paragraphe 7 de l'article 3 de la directive 96/71/EC, énonce que l'application de conventions collectives ou de lois ne fait pas obstacle à l'application de modalités et de conditions de travail plus favorables pour les travailleurs. Cette disposition a été reprise par la plupart des États membres.

Le paragraphe 9 de l'article 3 de la directive 96/71/EC, permet aux États membres de demander aux entreprises de garantir aux travailleurs intérimaires les modalités et conditions de travail qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'État membre où ils interviennent. Dans de nombreux États membres, la législation ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant les modalités et conditions de travail des intérimaires telles qu'elles sont prévues dans ce chapitre. Cependant, certains États appliquent leurs textes sur les entreprises de travail temporaire aux travailleurs nationaux comme aux travailleurs venant de l'étranger. Dans d'autres États membres, les textes transposant la directive sont applicables aux travailleurs intérimaires. Dans de nombreux États membres, tous les droits et obligations des travailleurs intérimaires sont les mêmes que pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée. Nous y reviendrons un peu plus loin (Cf. « restitution des entretiens »).

### **Recrutements de travailleurs dans un État membre en vue d'être détachés dans un autre État 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.

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 détachante et de son administration ;
- l'effectif du personnel administratif de l'entreprise détachante 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 détachante avec ses clients et ses travailleurs ;
- les chiffres d'affaires réalisés pendant une période suffisamment définie par l'entreprise détachante 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.

**Panorama général :**

Les entretiens relatent souvent l'émergence de nouveaux acteurs sur le « marché du travail détaché, saisonnier et migrant ». Souvent, il s'agit de sociétés de travail intérimaire en provenance de pays pourvoyeurs de main d'œuvre, mais pas seulement. La directive oblige les Etats membres de faire en sorte que soient appliquées aux entreprises de travail intérimaire établies dans un autre Etat membre les conditions de mise à disposition des travailleurs en vigueur sur leur territoire (article 3, paragraphe 1, point d)). En outre, les Etats membres peuvent, en vertu de l'article 3, paragraphe 9, de la directive, prévoir que les travailleurs intérimaires détachés bénéficient des conditions qui sont applicables aux travailleurs intérimaires dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, comprenant, le cas échéant, le principe de non-discrimination. Lorsque de telles dispositions n'existent pas, des différences peuvent donc apparaître entre les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires détachés et celles des travailleurs intérimaires recrutés localement.

En 2002, la Commission a présenté une proposition de directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires dans le but d'améliorer la protection de ces travailleurs en consacrant le principe de non-discrimination. S'il est vrai que ces deux instruments juridiques visent des objectifs différents (d'une part, la coordination des règles applicables dans les dossiers transnationaux et, d'autre part, l'alignement des dispositions matérielles — indépendamment du caractère transfrontalier des activités), ils sont néanmoins complémentaires dans la mesure où l'application du principe de non-discrimination permettrait en principe d'améliorer la protection des travailleurs intérimaires détachés. La directive proposée relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires ne modifierait toutefois en rien le champ d'application de la directive.

La notion de travailleurs détachés est peu généralement répandue dans les nouveaux Etats membres. Bulgarie et Roumanie sont encore considérés comme pays « pourvoyeurs » (dans le secteur de l'agriculture), quoique la situation change graduellement. Ces deux nouveaux Etats membres ont transposé la directive 86/71 au moment de leur adhésion.

En Bulgarie, les actes transposant la directive sont notamment :

- le code du travail ;
- la loi sur les conditions saines et sûres du travail ;
- la loi relative à la promotion de l'emploi ;
- l'arrêt relatif au détachement de travailleurs ou des employés des Etats membres, ainsi que des travailleurs ou des employés de pays tiers, dans le cadre de la prestation de services. (Informations : [www.mslp.government.bg](http://www.mslp.government.bg))

Ces textes reprennent l'ensemble des articles de la directive corrélativement au code du travail en vigueur.

En Roumanie, la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs a été transposée par la loi n° 344 du 19 juillet 2006 concernant le détachement de travailleurs, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, publiée au Journal officiel n° 636 du 24 juillet 2006. Conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n° 344/2006, l'arrêté du Gouvernement n° 104 du 31 janvier 2007 sur la réglementation de la procédure spécifique concernant le détachement de salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale sur le territoire de la Roumanie a été adopté et publié au Journal Officiel n° 111 du 14 février 2007. (Informations : [http://www.mmssf.ro/website/ro/legislatie\\_rm.jsp](http://www.mmssf.ro/website/ro/legislatie_rm.jsp))

Conformément à cette procédure spécifique, le représentant légal en Roumanie d'une entreprise établie dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détache sur le territoire de la Roumanie des travailleurs, est tenu d'avoir les documents nécessaires pour effectuer le contrôle en ce qui concerne le respect des conditions de travail et de les mettre à la disposition des inspecteurs du travail, à leur demande, chaque fois qu'il sera nécessaire.

Les entreprises qui n'ont pas un représentant légal sur le territoire de la Roumanie désigneront un des travailleurs détachés en Roumanie en tant que personne de liaison avec les organismes de contrôle. Les entreprises établies dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent sur le territoire de la Roumanie des salariés, sont tenues de transmettre une communication concernant le détachement des travailleurs, en roumain, à l'inspection locale du travail dans la région de laquelle elles exerceront leur activité, au moins 5 jours avant le début de l'activité des travailleurs détachés sur le territoire de la Roumanie, au plus tard le premier jour d'activité.

Le nombre de ressortissants en provenance de pays tiers est fixé chaque année chaque travailleur jouissant d'une possibilité de travail d'une durée d'une année sur une période de cinq ans.

Toutefois, l'entretien que nous avons eu avec les participants (organisations syndicales et patronales, experts, administrations) font ressortir quelques confusions entre la notion de travail détaché et migration.

En Pologne, Les dispositions transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services figurent dans le chapitre II bis, partie 2, de la loi du 26 juin 1974 – Code du travail (Journal officiel 1998, n° 21, article 94, telle que modifiée en dernier lieu) et à l'article 8, paragraphe 1, point 11c, de la loi du 6 mars 1981 sur l'Inspection nationale du travail (Journal officiel 2001, n° 124, point

1362, telle que modifiée en dernier lieu). Les modalités de transposition de la directive sont semblables à celles de la Bulgarie. (Informations : [www.pip.goc.pl](http://www.pip.goc.pl))

## COMPTE-RENDU DES ENTRETIENS

### ✓ Allemagne

L'Allemagne se distingue, avec l'Autriche, par une règle spéciale pour les travailleurs polonais, bulgares et roumains (jusqu'au 01/05/2011, mais jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier pour le secteur agricole). Le recours à ces travailleurs est géré par des agences habilitées. La crainte des syndicats, au lendemain de la levée de cette règle spéciale, c'est de voir de nouveaux acteurs développer des activités de recrutement de travailleurs, sans respect des textes. Cette crainte est renforcée par la relative faiblesse des syndicats du secteur en matière de représentation des travailleurs étrangers.

Les travailleurs étrangers, en général, sont peu syndiqués. Les contrôles sont peu fréquents et cela tient à la configuration des lieux d'exploitation (terrains immenses). La libre circulation entraînera davantage de problèmes, tandis que la future directive sur le travail saisonnier pour les salariés en provenance des pays tiers amplifiera nos difficultés. Pour l'organisation syndicale qui expose ces enjeux, il ne s'agit pas de vouloir développer du protectionnisme mais de réguler les choses. Parallèlement, au niveau européen, ils jugent indispensables d'être plus proactifs et moins réactifs.

L'Allemagne n'échappe pas aux pratiques peu transparentes. L'exemple des sociétés « boîtes aux lettres » (entreprises de l'UE qui créent des filiales en dehors de l'UE, qui envoient temporairement des travailleurs dans un nouvel Etat membre pour les envoyer ensuite dans un autre en maintenant les conditions de travail du nouvel Etat membre) en témoigne. De plus, dans un tel cas de figure, le salarié concerné ne peut se syndiquer sans prendre le risque d'être rapatrié dans son pays d'origine.

En matière de salaire, les syndicats allemands négocient pour conclure un accord, et, ensuite, le législateur légifère. Ils préfèrent une négociation que la légalisation d'un salaire minimum. Pourtant, les employeurs, signataires des accords, veulent garder la possibilité d'offrir des conditions moins favorables que celles qui ont été négociées.

Il y a peu de travailleurs allemands qui sont détachés dans d'autres Etats. Mais, lorsque cela est le cas, principalement dans le secteur du bâtiment, ces travailleurs envoyés au Danemark par exemple sont moins payés que les travailleurs nationaux danois.

Dans le cas de l'arrivée de travailleurs étrangers, l'application des conventions collectives est difficile, les syndicats allemands devant utiliser les médias pour exercer des pressions afin que les droits des travailleurs soient respectés.

Les contrôles sont réguliers mais insuffisants, notamment en matière de conditions de travail : en 2009, le secteur de l'agriculture a compté 120 morts.

## ✓ Bulgarie

La rencontre et les échanges ont permis une prise de connaissance entre les partenaires sociaux et certaines institutions d'état, et l'expression de différents points de vue sur la question des travailleurs détachés. Les organisations syndicales ont semble-t-il une vision très précise du sujet, et considèrent que les pratiques en cours relèvent du dumping social, par l'intermédiaires d'agences de travail. Les travailleurs détachés bénéficient d'un contrat dont les termes sont peu connus des organisations syndicales, et, souvent, les salariés concernés tentent de revenir avant le terme prévu, compte-tenu des conditions réelles. Pourtant, en apparence, les sociétés dont il est question jouissent de toutes les licences nécessaires. En même temps, les agences pour l'emploi bulgares sont régulièrement sollicitées par des offices européens, en particulier sur le respect de la directive, mais reconnaissent également connaître de vraies difficultés.

Les relations entre organisations syndicales bulgares et celles des pays d'accueil sont très diverses : ces relations semblent bien développées en Espagne, en particulier, et vont jusqu'au suivi, par les syndicats espagnols, du travailleur détaché bulgare. Il s'agit d'une **pratique intéressante qui pourrait être étendue**. Les syndicats bulgares assurent que dans ce cas, la législation et les pratiques en matière de travail détaché fonctionnent. Cependant, il nous a été rapporté des situations où des travailleurs détachés, syndiqués dans le pays d'accueil, ont subi des pressions et des dommages graves lorsque ceux-ci s'impliquaient dans des actions.

Les échanges entre administrations, en Bulgarie, se déroulent au moyen de rencontres, à un niveau politique. C'est à cette occasion que les problèmes sont traités. Des contacts réguliers sont établis entre les inspections du travail des pays d'accueil, à l'image, par exemple, d'une demande de l'inspection sociale belge portant sur des chauffeurs bulgares détachés en Belgique, qui perçoivent un salaire de 300 LEVA (environ 150 €), et sont logés à plusieurs, dans des caravanes.

La législation du travail, en Bulgarie, est en cours de modification, notamment en ce qui concerne le recours au travail détaché (effet au 1<sup>er</sup> août 2010). Elles portent notamment sur les conditions de durée, supérieures à 30 jours : dans ce cas, le contrat de travail doit inclure les conditions de travail du pays d'accueil.

## ✓ Danemark

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils travaillent habituellement. L'article 3 de la loi danoise sur le détachement de travailleurs <sup>4</sup>définit le travailleur détaché comme suit:

---

<sup>4</sup> Loi n° 755 du 30 juin 2004 concernant le détachement de travailleurs. Cette loi consolide la loi relative au détachement de travailleurs (cf. la loi de consolidation n° 964 du 2 novembre 2001, modifiée par la loi n° 1031 du 17 décembre 2002). Pour des informations sur les règles applicables au détachement de travailleurs, voir le site: [www.posting.dk](http://www.posting.dk).



«Un travailleur détaché au Danemark est un travailleur qui travaille habituellement dans un autre pays que le Danemark et qui effectue temporairement un travail sur le territoire danois.»

Selon la législation danoise, un travailleur est une personne qui perçoit une rémunération pour un travail personnel dans le cadre d'une relation de travail, quel que soit son titre dans le pays d'origine.

Le droit danois ne définit pas ce que l'on entend par période limitée. Dans le cas où une activité professionnelle au Danemark ne peut plus, en tenant compte des critères susmentionnés, être considérée comme étant exercée de façon temporaire, mais de façon stable et continue, toute la réglementation contraignante en vigueur dans ce pays s'applique

En pratique, la situation, globale, au Danemark peut se résumer comme suit :

Il existe deux sortes d'entreprises :

Entreprises ayant leur siège hors du Danemark	Entreprises recrutant elles-mêmes à l'étranger
L'organisation syndicale agit auprès des institutions politiques pour qu'elles respectent le droit national	Via des agences spécialisées dans le recrutement de travailleurs saisonniers en Pologne. En général, les salariés sont payés deux fois moins que les travailleurs nationaux

Les employeurs, d'une manière générale, ne suivent pas les recommandations des syndicats pour faire respecter les conventions collectives. De plus, la syndicalisation des travailleurs étrangers est difficile (25% d'entre eux sont syndiqués, dans le contexte particulier du Danemark).

En matière de réglementation sur la santé et la sécurité, ou sur la formation, les organisations syndicales ne souhaitent pas de règles spécifiques.

Dans le même ordre d'idées, ces organisations ne sont pas favorables à une nouvelle directive.

### ✓ France

La directive 96/71 a été transposée, en droit français, par :

- **le décret n°2000-462 du 29 mai 2000 (JO du 31/05/2000)** transposant l'article 6 de la directive à l'article R517-1-1 du Code du travail concernant à la compétence judiciaire relative aux droits de l'article L341-5

- **le décret n°2000-861 du 4 septembre 2000** (*JO du 06/09/2000*) complétant les modalités d'application de l'article L341-5
- **la loi n°2005-882 du 2 août 2005** (*JO 03/08/2005*) en faveur des petites et moyennes entreprises
- **le décret n°2007-1739 du 11 décembre 2007** (*JO 13/12/2007*) relatif au détachement transnational et modifiant le code du travail

La question sociale, de toute évidence, a joué un rôle central lors de la campagne sur la ratification du projet de Constitution européenne et sans doute constitué l'une des causes du refus français. La raison en est que les comportements adoptés par certains transporteurs routiers (implantés dans un pays de l'UE, mais ayant créé des filiales par exemple, en Bulgarie ou en Roumanie et dont les salariés parcourent le reste de l'Europe aux conditions sociales bulgares ou roumaines) ainsi que la possible mise en œuvre du projet de directive dite « Bolkestein » ont suscité l'appréhension de voir le territoire national submergé par une concurrence constituée de travailleurs européens moins bien rémunérés que les Français et soumis à des conditions de travail plus difficiles. En effet, l'objectif du texte<sup>1</sup> était d'établir un cadre juridique supprimant toutes les barrières administratives et juridiques à la liberté d'établissement des prestataires de services et à la libre circulation des services entre les Etats membres. Plus précisément encore, le principe de l'application de la loi d'origine (mesure phare du projet) a focalisé toutes les inquiétudes, en raison des risques généralisés de dumping social qu'il portait en germe.

La France subit également les mêmes phénomènes que les autres Etats membres, en matière d'entreprises qualifiées de « boîte à lettre », et ce, malgré les dispositions de la loi du 2 août 2005, dont le contenu visait, notamment à protéger les entreprises nationales d'une probable concurrence déloyale, tout en simplifiant les démarches administratives pour les entreprises étrangères désireuses de détacher des travailleurs. C'est ainsi que plusieurs entreprises étrangères, installées dans un Etat membre, détachant des travailleurs à partir d'un autre Etat membre, sont surveillées aux fins d'apprécier la légalité de leurs pratiques.

En 2009, la France a reçu 35.000 demandes émanant d'entreprises étrangères pour le détachement de 106.000 travailleurs (849 demandes ont concerné le secteur agricole). Ce volume explique un niveau de coopération entre la France et plusieurs Etats membres, parmi lesquels les deux derniers entrés en 2007. De manière plus précise, citons également les réseaux d'échanges d'informations transfrontaliers (Belgique, Italie, Allemagne, Alsace, notamment).

Outre la coopération administrative développée durant l'entretien qui s'est déroulé à Paris, les discussions ont également porté sur les difficultés, pour les travailleurs détachés, à s'organiser au sein d'un syndicat. Très souvent, comme dans d'autres Etats membres, les réticences sont nombreuses, voire synonyme de boycottage du salarié qui s'organise. Parmi les problèmes souvent évoqués, celui des salaires et du temps de travail effectif constitue sans doute l'un des plus fréquents : l'horaire de travail hebdomadaire est très au dessus de la légalité, mais ici naît une ambiguïté car les salariés concernés n'y sont pas tous opposés car la rémunération offerte est supérieure, dans un court laps de temps. Les salaires proposés peuvent être inférieurs au minimum légal, et complétés de frais pour parvenir à un

niveau de salaire plus conforme. Or cette pratique est contraire à l'esprit de la directive 96/71.

Le recensement des principales difficultés rencontrées a permis de débattre de l'utilité de créer un « label » pour les entreprises détachant et utilisant des travailleurs détachés. Parmi les critères proposés, figureraient en bonne place le respect des conditions de travail, des institutions représentatives du personnel, et des conventions collectives. L'idée pourrait utilement être débattue lors de la présentation de ce rapport, avec, comme condition préalable, la participation active des partenaires sociaux dans sa conception.

Ce même recensement a permis également d'identifier des pistes de travail pour les organisations syndicales, en partenariat avec les institutions en charge des contrôles du respect des textes. Ces organisations sont invitées, à chaque conflit relevé dans les pratiques du travail détaché, à se porter « partie civile » afin de donner une dimension plus forte et d'exercer des pressions envers les entreprises pourvoyeuses et utilisatrices prises en défaut. Cette piste de travail représente également un second point de débat lors de la présentation de ce rapport.

La réunion a permis également de recenser certaines « bonnes pratiques », parmi lesquelles la diffusion, sur site ([www.dgt.travail.gouv.fr](http://www.dgt.travail.gouv.fr), [www.gendarmerieinterieur.gouv.fr](http://www.gendarmerieinterieur.gouv.fr)), d'un guide du « travailleur détaché » publié en plusieurs langues, l'étude sur la mobilité européenne réalisée par les « entrepreneurs de travaux forestiers » -ETF- et disponible sur le site [www.etf-aquitaine.org](http://www.etf-aquitaine.org) (en français et en anglais), ainsi que le guide de bonnes pratiques publié en ligne ([www.qualiterritoire.org](http://www.qualiterritoire.org)). Par ailleurs, les « entreprises de territoires » (EDT) a initié un projet portant sur la labellisation des entreprises. Une conclusion a été proposée à l'issue de ces travaux : la mise en place d'un programme de travail associant les partenaires sociaux et les administrations présentes. Ce programme inclut l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques, qui associe les partenaires sociaux lors de son élaboration.

## ✓ Italie

En Italie la directive 96/71 a été transposée en 2000 et mise en œuvre par le décret législatif n° 72, du 25/02/2000. En Italie, est considéré comme travailleur (dépendant, avec lien de subordination) toute personne qui, en vertu d'un contrat de travail, exécute un travail dans une entreprise sous la direction d'un employeur (article 2094 du Code Civil) et cela indépendamment de sa qualification dans son pays d'origine.

Le développement du nombre de travailleurs en provenance de l'UE provient principalement des pays entrés récemment dans l'Union. Des agences de travail intérimaire de ces pays se sont créées pour envoyer des travailleurs en Italie, aux conditions normatives de leurs pays d'origine. D'autre part, des entreprises agricoles de grandes tailles de ces Etats (voire même appartenant à l'Etat) amènent, par leurs propres moyens de transport, leurs propres travailleurs en Italie, à des conditions spécifiques qu'elles ont préalablement négociées.

En général, les contrats ont une durée de trois à quatre mois, à l'occasion de la cueillette des fruits et des légumes. Ce phénomène concerne actuellement les régions de nord de l'Italie.

Les organisations syndicales italiennes ont observé les points suivants :

- Salaires : en moyenne les salaires des étrangers, détachés ou non, sont inférieurs de moitié à ceux prévus dans les contrats collectifs ;
- Horaires de travail : de 8 à 10 heures par jour, alors que les accords collectifs en prévoient 6,5 heures ;
- Congés : aucun, ni aucune indemnité compensatrice ;
- Conditions de travail : souvent inhumaines, sans aucune mesure de protection de la santé et de la sécurité ;
- Contrat de travail : les contrats écrits sont stipulés par des entreprises italiennes et les agences qui fournissent la main d'œuvre ; les travailleurs et les syndicats ne les connaissent pas ;
- Représentation syndicale : les organisations syndicales préconisent de dépôt du contrat entreprise/agence auprès du bureau du travail et de l'Organisme Bilatéral Agricole et Territorial, afin que les autorités publiques et le syndicat puissent agir pour garantir la protection des travailleurs ;
- Contrôles : dans la réalité, ils sont pratiquement inexistants.

De plus, les organisations syndicales rappellent la présence des "caporaux" qui gèrent entièrement au noir le marché du travail entre le nord-est de l'Italie et les pays des Balkans.

## ✓ Roumanie

La Roumanie est, historiquement depuis plusieurs années, un pays pourvoyeur de main d'œuvre, pour une partie importante des Etats membres, notamment.

Toutefois, probablement en lien avec l'importance des flux migratoires, elle devient aussi un pays d'accueil, pour des travailleurs en provenance de pays tiers (Chine, notamment). A ce titre, elle reçoit quelques milliers de travailleurs (8.000 à 10.000 par an), dont environ 1.000 sous la forme d'un détachement.

L'intégralité de la directive a été transposée (Cf. ci-dessus), juste avant son adhésion.

Les principaux secteurs concernés par le travail détaché sont : la construction (directive spécifique) et l'agriculture, selon les participants à l'entretien qui s'est déroulé à Bucarest. L'importance des flux en direction de certains pays, en particulier, a fait naître le besoin d'établir des protocoles spécifiques entre organisations syndicales. Tel est le cas, par exemple, du protocole de suivi entre l'organisation syndicale roumaine et une organisation syndicale espagnole.

Dans le cas d'un détachement vers la Roumanie (notamment : Espagne, Italie), les salariés des travailleurs détachés sont plus élevés que les salaires des travailleurs nationaux. Cette situation n'est pas anormale dans la mesure où les salaires roumains sont notoirement plus faibles que ceux de leurs homologues des pays de provenance.

En revanche, même si cet aspect est en dehors de la directive 96/71, les salaires des travailleurs des pays tiers, en Roumanie, sont inférieurs à ceux des nationaux, à qualification identique. Cette pratique est transversale à nombre d'Etats membres, ainsi que nous l'avons relaté précédemment.

La question de la représentation syndicale des travailleurs roumains détachés à l'étranger constitue également un point commun à la grande majorité des Etats membres interrogés : lorsque ceux-ci veulent être représentés, ils subissent des pressions pouvant aller jusqu'au rapatriement. Un exemple a d'ailleurs été cité, concernant des femmes détachées en Espagne, et jugées indésirables (avec impossibilité de revenir) après qu'elles ont essayé de s'organiser. Cet aspect discriminatoire constitue sans nul doute un élément sur lequel la Commission devrait se pencher dans le cadre de la révision de la directive.

### ✓ Espagne

Les administrations rencontrées disposent de peu d'informations qualitatives et quantitatives sur le travail détaché en Espagne. Les échanges sont dans les deux sens :

- Travailleurs espagnols détachés dans différents Etats membres. Les pays d'accueil sont : France (récolte), environ 9.000 salariés pour des durées d'environ 9 mois/an, compte tenu du nombre de récoltes (salades, raisins, pommes,...) – Belgique mais le nombre de travailleurs est devenu marginal (500 travailleurs, contre 3.000 il y a 4 ans, qui ont adopté une démarche individuelle)
- Travailleurs d'Etats membres : Bulgares, Polonais, Roumains, le plus souvent rémunérés moins que les salaires des conventions collectives. Ces salariés arrivent le plus souvent par l'intermédiaire d'entreprises localisées dans le pays d'origine, et cette évolution marque une forte dégradation, en particulier pour la Bulgarie et la Roumanie, depuis leur adhésion. La crise économique n'a pas perturbé fortement les flux d'entrée, puisque ces entreprises de travail « intérimaire » envoient régulièrement des travailleurs.
- Travailleurs hors UE : non concernés par la directive sur le travail détaché. Leurs conditions de travail restent difficiles, quoique la réalité précise reste encore délicate à réaliser.

Ces commentaires restent toutefois généraux car les éléments chiffrés comprennent des travailleurs détachés mais aussi d'autres formes de contrat. Les discussions ont aussi jeté le trouble sur la prolifération des textes en vigueur (détachés, migrants) ou à venir (saisonniers des pays tiers).

Ceci reste un véritable problème à identifier, d'autant qu'il existe, en Espagne, comme dans d'autres Etats membres, des situations où des entreprises d'Etats membres recrutent des salariés des pays tiers pour les envoyer dans d'autres Etats membres.

La réflexion dominante parmi les participants à la réunion, est celle qui consiste à penser que l'UE édicte des règles à minima, difficile à appréhender correctement, en laissant un large pouvoir de décisions aux entreprises. De plus, la transparence n'est que peu présente.

## DEBATS EN COURS

La révision de la directive 96/71 est dans l'air du temps, mais sa rédaction finale semble avoir pris du retard.

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'intégralité des arguments de l'ensemble des acteurs<sup>5</sup> contribuant aux réflexions qui conduiront à cette révision, mais de reprendre certains éléments qui nous semblent important.

Parmi ces éléments, la résolution de la CES (ETUC) adopté en 2010 par son Comité Exécutif qui propose de traiter 8 points, à savoir :

a) Les objectifs de la directive sur le détachement, à savoir respecter les droits des travailleurs et assurer un climat de concurrence équitable, qui actuellement figurent uniquement dans le préambule de la Directive, doivent être exposés plus clairement dans le corps de la directive. Une mention claire des objectifs de politique sociale de l'article 136 du Traité, avec une référence claire à l'objectif « d'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs », contribuerait à assurer une interprétation plus cohérente de la directive. De plus, la directive mérite une base juridique plus large, à savoir l'article 137 du Traité.

b) Le droit fondamental aux négociations collectives et à l'action collective devrait être compris comme permettant aux syndicats d'aborder et de mettre la pression de manière égale sur les entreprises locales et étrangères afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs et de réclamer un traitement égal des travailleurs effectuant un travail similaire sur le même territoire, quelle que soit leur nationalité ou le lieu d'établissement de leur employeur.

Cette question devrait être clarifiée par l'introduction dans le corps de la directive de l'équivalent de la clause Monti.

c) La libre circulation des travailleurs proprement dite devrait être traitée par les dispositions du Traité écrites à cet effet, à savoir en particulier l'article 39 et son approche fortement marquée par l'égalité de traitement et basée sur le principe du pays d'accueil. L'objectif initial de la directive sur le détachement, à savoir couvrir uniquement les situations claires de détachements temporaires (lorsque les travailleurs d'un prestataire de services traversent la frontière dans le cadre d'un service de courte durée, mais conservent leur lieu de résidence principal et leur emploi dans le pays d'origine et retourneront dans leur pays d'origine par la suite) doit donc être clairement exposé dans le champ d'application de la directive. Il est également important de définir plus précisément ce qui est ou n'est pas la « prestation transnationale de services », afin d'éviter que les entreprises ne manipulent le droit et les normes applicables par le recours à des sociétés écrans.

---

<sup>5</sup> Un dépouillement des arguments semble en effet complexe, fastidieux et inutile dans le cadre de ce projet. Internet recense les informations à ce sujet, sous la rubrique « travail détaché ». Par ailleurs, nous vous invitons à prendre connaissance de l'étude « Eurofund », de 2010, disponible en anglais sur le site de la Fondation de Dublin : « [Posted workers in the European Union](#) »

d) Le caractère minimum de la directive sur le détachement doit être rétabli, à savoir la notion selon laquelle la directive offre une « protection minimale » (le noyau minimum des droits qui doivent être appliqués), qui n'empêche pas des normes légales ou convenues collectivement d'offrir aux travailleurs concernés des conditions plus favorables (les normes qui peuvent être appliquées), pour autant que le traitement égal et la non-discrimination des entreprises locales et étrangères soient garantis.

e) La directive devrait respecter plus clairement les différents modèles de relations industrielles dans les Etats membres ainsi que l'instrument des négociations collectives en tant que processus flexible et dynamique, qui – dans l'intérêt des deux pans de l'industrie et de la société dans son ensemble – ne peut et ne doit pas être simplement traité comme une autre forme de réglementation.

En outre, des critères moins rigides devraient être élaborés pour juger si une convention collective peut être défendue vis-à-vis d'un prestataire de services étranger, par exemple dans des situations où la majorité des entreprises locales est en pratique tenue par la convention collective.

f) Dans leur rôle de pouvoirs publics sous-traitant des travaux publics (marchés publics), les Etats membres devraient pouvoir exiger, via des clauses sociales, le respect des salaires collectifs applicables localement et des conditions de travail par toute entreprise, locale ou étrangère, participant à l'appel d'offres.

g) En ce qui concerne les Etats membres dans leur rôle de législateur, cela signifie que l'interprétation très restrictive de la notion de « dispositions d'ordre public » doit être révisée afin d'inclure les objectifs sociaux et la protection des travailleurs.

h) Les Etats membres et les partenaires sociaux doivent pouvoir utiliser des mécanismes de surveillance et de mise en œuvre efficaces, par exemple pour vérifier si le travailleur détaché est vraiment « habituellement » employé dans le pays d'origine, et a l'intention d'y retourner à la fin de son détachement.

## REPONSES DES PAYS INTERROGES

### Etat membre : ALLEMAGNE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Salaires souvent moins élevés que les travailleurs nationaux, en particuliers pour les migrants saisonniers. Le poids des entreprises étrangères ne se fait pas trop sentir encore, mais cela va changer à court terme
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	Probablement, le sort des travailleurs détachés est le même que celui des saisonniers migrants : temps de travail plus long, conditions plus mauvaises
Les congés payés des travailleurs détachés	N.C.
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	Chaque entreprise est contrôlée tous les 5 ans, surtout les grandes, il y a un manque de contrôle comme pour les travailleurs et entreprises permanents. Il y a eu 120 morts en 2009 dans l'agriculture
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	En Allemagne les contrats de travail ont été réalisés avec les règles de transition.
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Nous suivons toujours sous pression, nous n'agissons pas. L'agriculture a une situation différente, la socialisation et le syndicalisme ne sont pas les mêmes chez nous
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	les douaniers contrôlent le travail au noir, mais ils ne connaissent pas l'agriculture. La demande des syndicats est que les travailleurs soient déclarés dès le premier jour et non à partir du 3 <sup>ème</sup> comme c'est le cas actuellement

### Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales seules.



## Etat membre : BULGARIE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Les sont souvent déçus de la situation dans laquelle ils se retrouvent – ils tentent de rentrer avant le terme de leur contrat
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	
Les congés payés des travailleurs détachés	N.C.
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	les W détachés qui viennent avec leur contrat de travail vivent dans des bâtiments temporaires (village temporaire) avec de très mauvaises conditions
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	en BG le thème « détachés » est encore peu connu, surtout dans l'agriculture.
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Nous avons connaissance de cas où des représentants bulgares ont été violemment agressés dans le cadre de leurs actions. Coopération entre syndicats sur les bases bi-accords bilatéraux : souhaite ajouter sur les liens entre Citub et UGT = coopération développée depuis 4 ans avec l'aide des fonds européens – il est arrivé à un bon moment (début 2007) – on a pu produire des informations sur le lieu de destination
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	Il y a des contacts avec les inspections du travail des pays recevant – actuellement nous avons une demande de l'inspection sociale belge pour des chauffeurs détachés – logés dans des caravanes à 3 ou 4 personnes – les échanges ne sont pas permanents

## Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales, agence spécialisée dans le détachement, vice-ministre de l'agriculture

## Etat membre : DANEMARK

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	N.C.
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	N.C.
Les congés payés des travailleurs détachés	N.C.
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	Nous tenons aux accords avec les employeurs. Dans l'agriculture nous ne voulons pas de règle spécifique sur la santé/sécurité ou encore sur la formation professionnelle. En dehors du temps de travail on ne s'occupe pas. Pour ceux qui travaillent et logent à la ferme il y a des règles de grandeur, mais le syndicat ne s'en mêle pas. Il y a des mauvaises expériences pour les travailleurs étrangers. Notre proposition c'est de trouver un logement en dehors de l'employeur. Nos moyens sont réduits, il y a eu des AT mortels surtout des étrangers et ça a conduit à des contrôles
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	Au DK les travailleurs des pays tiers peuvent travailler mais avec des règles spéciales. Au Danemark on fait le contrat dans la langue des travailleurs.
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Le développement est venu très rapidement et nous n'étions pas prêts. On perd des adhérents, mais pour nous la discussion entre employeurs et syndicat est importante. Il est difficile de syndiquer ces travailleurs
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	N.C.

## Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales seules

Le Danemark a dit oui à la directive il y a 1 an, mais elle n'est pas encore transposée.

## Etat membre : ESPAGNE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Les administrations rencontrées disposent de peu d'informations qualitatives et quantitatives sur le travail détaché en Espagne
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	
Les congés payés des travailleurs détachés	
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	Travailleurs d'Etats membres : Bulgares, Polonais, Roumains, le plus souvent rémunérés moins que les salaires des conventions collectives. Ces salariés arrivent le plus souvent par l'intermédiaire d'entreprises localisées dans le pays d'origine, et cette évolution marque une forte dégradation, en particulier pour la Bulgarie et la Roumanie, depuis leur adhésion. La crise économique n'a pas perturbé fortement les flux d'entrée, puisque ces entreprises de travail « intérimaire » envoient régulièrement des travailleurs. Travailleurs hors UE : non concernés par la directive sur le travail détaché. Leurs conditions de travail restent difficiles, quoique la réalité précise reste encore délicate à réaliser
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	

## Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales et administrations.

Ces commentaires restent toutefois généraux car les éléments chiffrés comprennent des travailleurs détachés mais aussi d'autres formes de contrat. Les discussions ont aussi jeté le trouble sur la prolifération des textes en vigueur (détachés, migrants) ou à venir (saisonniers des pays tiers). Ceci reste un véritable problème à identifier, d'autant qu'il existe, en Espagne, comme dans d'autres Etats membres, des situations où des entreprises d'Etats membres recrutent des salariés des pays tiers pour les envoyer dans d'autres Etats membres.

## Etat membre : FRANCE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Les salaires proposés peuvent être inférieurs au minimum légal, et complété de frais pour parvenir à un niveau de salaire plus conforme.
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	Idem quant au respect du contrat
Les congés payés des travailleurs détachés	Idem
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	Un grand manque de clarté de la part d'entreprises qualifiées de « boîte à lettre », et ce, malgré les dispositions de la loi du 2 août 2005, dont le contenu visait, notamment à protéger les entreprises nationales d'une probable concurrence déloyale, tout en simplifiant les démarches administratives pour les entreprises étrangères désireuses de détacher des travailleurs. C'est ainsi que plusieurs entreprises étrangères, installées dans un Etat membre, détachant des travailleurs à partir d'un autre Etat membre, sont surveillées aux fins d'apprécier la légalité de leurs pratiques. En 2009, la France a reçu 35.000 demandes émanant d'entreprises étrangères pour le détachement de 106.000 travailleurs (849 demandes ont concerné le secteur agricole). Ce volume explique un niveau de coopération entre la France et plusieurs Etats membres, parmi lesquels les deux derniers entrés en 2007. De manière plus précise, citons également les réseaux d'échanges d'informations transfrontaliers (Belgique, Italie, Allemagne, Alsace, notamment).
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Difficultés réelles pour les travailleurs détachés à s'organiser au sein d'un syndicat. Réticences sont nombreuses, boycottage du salarié qui s'organise.
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	Structure nationale qui suit régulièrement de près les mouvements et sollicité beaucoup d'informations, souvent difficiles à obtenir lorsqu'il s'agit de sociétés « boîtes aux lettres »

## Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales, administration du travail gendarmerie

## Etat membre : ITALIE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Salaires : en moyenne les salaires des étrangers, détachés ou non, sont inférieurs de moitié à ceux prévus dans les contrats collectifs
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	Horaires de travail : de 8 à 10 heures par jour, alors que les accords collectifs en prévoient 6,5 heures
Les congés payés des travailleurs détachés	Congés : aucun, ni aucune indemnité compensatrice
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	Conditions de travail : souvent inhumaines, sans aucune mesure de protection de la santé et de la sécurité
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	Contrat de travail : les contrats écrits sont stipulés par des entreprises italiennes et les agences qui fournissent la main d'œuvre ; les travailleurs et les syndicats ne les connaissent pas
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Représentation syndicale : les organisations syndicales préconisent de dépôt du contrat entreprise/agence auprès du bureau du travail et de l'Organisme Bilatéral Agricole et Territorial, afin que les autorités publiques et le syndicat puissent agir pour garantir la protection des travailleurs
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	Contrôles : dans la réalité, ils sont pratiquement inexistant

## Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales

### Etat membre : POLOGNE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	
Les congés payés des travailleurs détachés	
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	

### Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisation syndicale seule – ne dispose pas d'informations chiffrées précises, seulement quelques informations. Le thème des détachés est peu connu, et concerne peu de travailleurs dans l'agriculture. En fait, de ce point de vue, la Pologne « exporte » davantage de travailleurs qu'elle n'en reçoit.

## Etat membre : ROUMANIE

THÈMES	ÉLÉMENTS DE RÉPONSES
Les disparités entre les salaires perçus par ces travailleurs détachés et la rémunération des travailleurs exerçant une activité similaire dans le pays d'accueil	Si la Roumanie reçoit des travailleurs détachés, les salaires payés sont supérieurs à ceux offerts par la Roumanie. Les salaires des travailleurs des pays tiers, en Roumanie, sont inférieurs à ceux des nationaux, à qualification identique.
Les disparités entre le temps de travail effectif et le temps de travail prévu dans le contrat	
Les congés payés des travailleurs détachés	
Leurs conditions de vie, y compris les conditions de santé et de sécurité au travail	
Les dispositions contractuelles qui leur sont applicables et la durée de leur détachement	
Leur représentation syndicale dans le pays d'accueil	Développement de protocoles spécifiques entre organisations syndicales de plusieurs pays. lorsque des travailleurs veulent être représentés, ils subissent des pressions pouvant aller jusqu'au rapatriement (cas en Espagne)
Les modalités des inspections et la fréquence de ces contrôles, ainsi que les échanges d'informations entre les administrations des Etats membres sur cette question	

## Commentaires généraux :

Contexte du recensement : organisations syndicales, patronale, ministère. La Roumanie « exporte » davantage de travailleurs qu'elle n'en accueille, quand bien même des tendances apparaissent en matière de migration d'origine chinois, notamment.

## QUEL PLAN D' ACTIONS ?

Préalablement à toute présentation d'un programme d'actions spécifique au secteur de l'agriculture, il faut insister sur le fait que :

- D'une part, les concepts « détachés », « migration », « saisonniers », sont difficile à appréhender dans le secteur. Cette difficulté réside, en particulier, dans le fait d'une méconnaissance assez généralisée de données statistiques fiables ;
- D'autre part, il semblerait que le secteur de l'agriculture, grand consommateur de flexibilité, a peu recours à cette forme de mobilité.
- Enfin, les organisations patronales rencontrées au niveau des Etats membres interrogés, ainsi, que leur fédération européenne ne disposent pas, semble-t-il, d'une connaissance beaucoup plus approfondie.

Naturellement, le premier type d'action à mettre en œuvre gravite autour d'une connaissance et d'une appréciation plus juste de l'ampleur du travail détaché dans les Etats membres interrogés, et, au-delà, à l'ensemble des Etats membres. Cette action doit être menée aux niveaux européen et national. Elle constitue un préalable à toute autre action.

Le partage des connaissances avec d'autres secteurs doit permettre de :

- Permettre une réflexion plus argumentée quant à la révision de la directive ;
- Développer des synergies entre organisations et de mutualiser des moyens.

## CADRE GENERAL DU PLAN D' ACTIONS

<b>DEVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES</b>	<b>CONCERNE</b>
Echanges d'informations en matière de pratiques, de collecte  (sur une base commune)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fédérations nationales</li></ul>
Mise en commun des outils d'informations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idem ci-dessus</li></ul>
Recueil des données à l'échelle U.E.  Analyse des données, confrontations des points de vue	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fédérations européennes de partenaires sociaux</li><li>• Organisations nationales</li></ul>
Développement d'un réseau d'échanges, de coordination et d'observations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partenaires sociaux nationaux</li><li>• Administrations en charge des</li></ul>



	contrôles
Partage avec autres secteurs (construction, entreprises de travail temporaire, commerce,...), y compris sur les aspects de représentation syndicale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédérations européennes de partenaires sociaux</li> </ul>
Mise en commun d'outils (site, guides, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédérations européennes, déclinaison au niveau national</li> </ul>