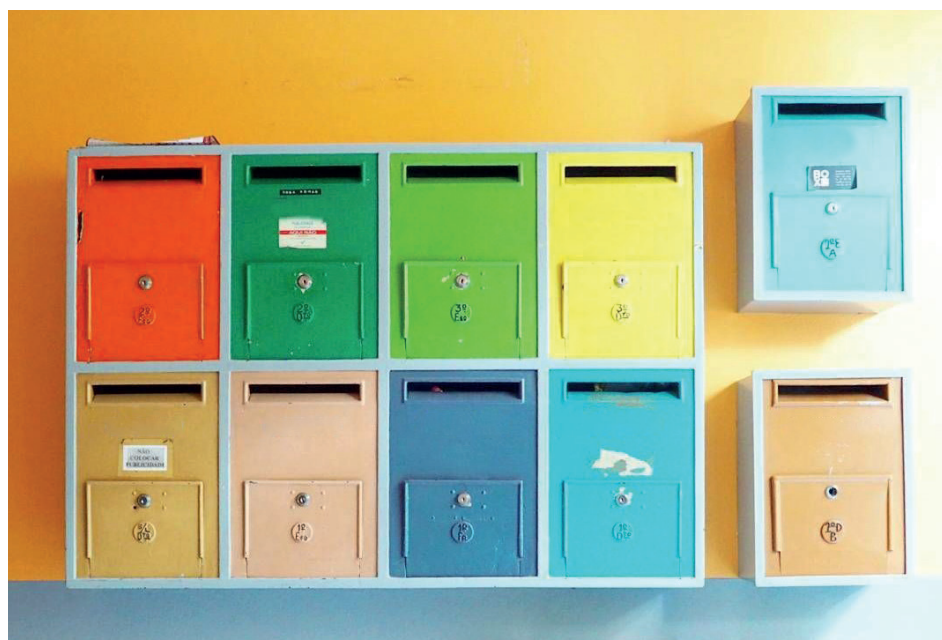


le travail détaché



Le détachement de travailleurs, bien qu'il reste de faible ampleur à l'échelle du marché du travail français et européen, fait débat. L'augmentation du nombre de travailleurs détachés durant les 10 à 15 dernières années a attiré l'attention du grand public sur l'internationalisation des marchés du travail, facilitée au sein de l'Union Européenne par la libre circulation des personnes et des services.

Le travail détaché reste pourtant mal connu, est sujet à certaines idées reçues et peut facilement faire l'objet de nombreux amalgames.

Le statut de travailleur détaché relève avant tout du droit social. Il assure une continuité dans la couverture sociale des salariés mobiles à l'international et touche à de nombreux domaines : législations européennes et nationales, fonctionnement des systèmes économiques locaux et internationaux, emplois, salaires, logement... Le présent décryptage s'efforce de faire la lumière sur toutes ces dimensions.

La Loire-Atlantique, et la région de Saint-Nazaire en particulier, comptent parmi les espaces réputés fortement concernés par le travail détaché. Clarifier cette notion s'imposait naturellement sur ce territoire. Car force est de constater qu'il n'est pas toujours simple de se repérer dans un paysage législatif et réglementaire complexe.

questions de définitions

Un travailleur détaché, qu'est-ce que c'est ?

Le travailleur détaché est un salarié envoyé temporairement par son employeur sur le territoire d'un autre Etat que celui dans lequel il travaille habituellement et où son employeur est domicilié.



Pour les Etats membres de l'Union européenne, la directive européenne de 1996 distingue 3 types de détachements pour les travailleurs :

- le détachement, dans son acception classique, consiste pour une entreprise à envoyer ses employés dans un autre Etat membre pour y fournir un service dans le cadre d'un contrat commercial ou de sous-traitance,
- le détachement concernant des travailleurs employés par des agences d'intérim ou de placement implantées dans un autre Etat membre que celui où est effectuée la prestation de service,
- le détachement intra-groupe qui permet le transfert temporaire de salariés entre des entreprises ou établissements d'un même groupe établis dans différents Etats membres.

Travailleurs détachés et expatriés, c'est pareil ?

Non. Cela dépend du lien à l'employeur, de la durée de la mission et du régime de sécurité sociale.

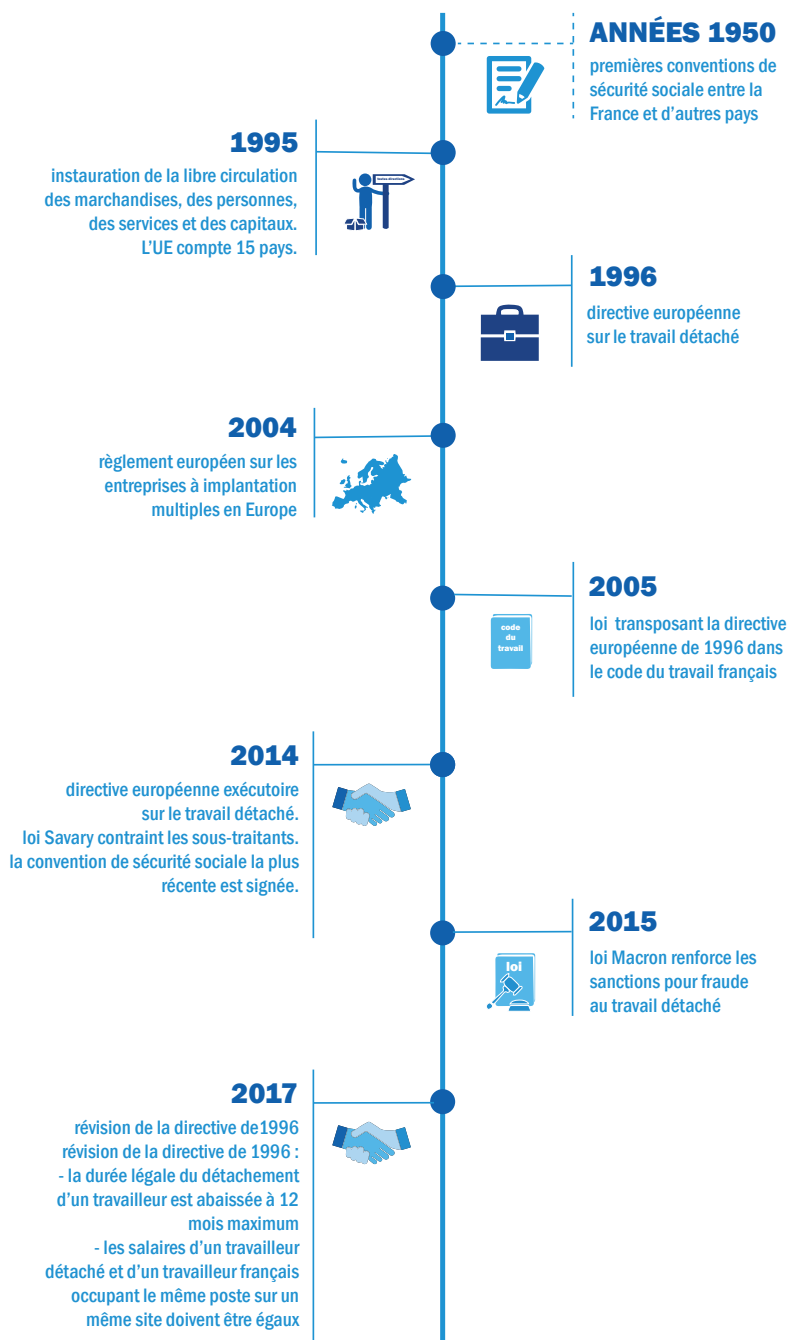
Le statut de travailleur détaché implique le maintien d'un lien de subordination avec l'employeur initial, lien qui n'est pas obligatoire pour l'expatriation.



Du point de vue du droit de la sécurité sociale, le détachement d'un travailleur ne peut excéder la durée prévue par les conventions de sécurité sociale entre Etats. La Directive de 1996 (art. 2 Directive 96/71/CE) précise que ce détachement est temporaire, sans pour autant fixer de durée limite à celui-ci. L'expatriation, quant à elle, est possible pour des missions d'au moins 3 mois, sans durée maximum.

L'expatriation implique aussi une affiliation au régime de sécurité sociale du pays d'expatriation, contrairement au travail détaché. Dans certains pays, comme en France, elle peut être doublée d'une cotisation volontaire à une caisse des travailleurs étrangers, ce qui permet aux expatriés de conserver les mêmes droits que ceux qu'ils avaient dans leur pays d'emploi d'origine.

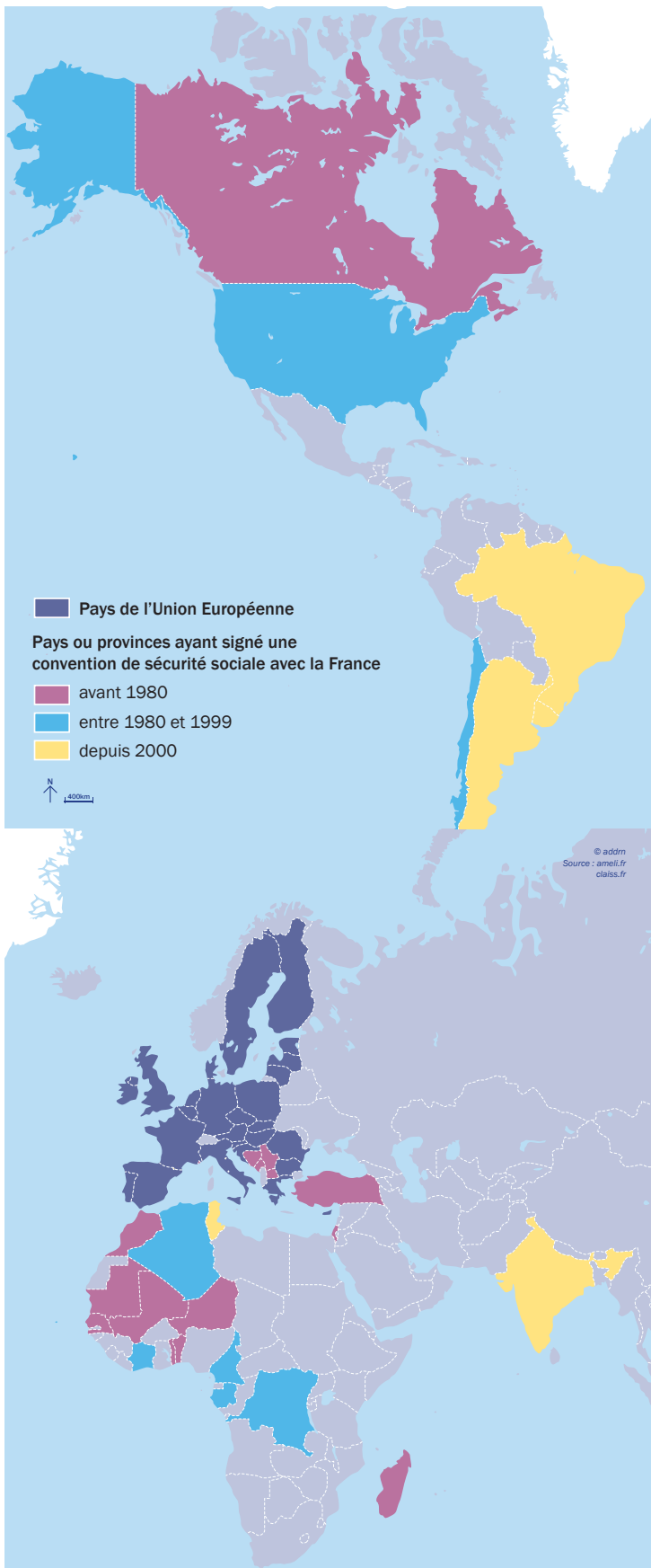
l'encadrement du travail détaché



à noter !

Les travailleurs détachés ne sont pas liés à l'Etat dans lequel ils travaillent temporairement mais à l'Etat de domiciliation de l'entreprise qui les embauche. Ils ne sont donc pas soumis à la réglementation sur le travail immigré [Rea, 2013].

Pays dans lesquels le travail détaché fait l'objet d'un encadrement spécifique par la France



Un travailleur détaché est-il forcément un travailleur étranger ?

Non. Un salarié français employé par une entreprise domiciliée à l'étranger et travaillant temporairement en France est un travailleur détaché. En 2015, on compte environ 15 800 travailleurs de nationalité française détachés en France par un employeur établi dans un autre pays.

La libre circulation des services, qu'est-ce que c'est ?

Le détachement de travailleurs, aussi appelé prestation de service internationale (PSI), consiste pour une entreprise à assurer une prestation de service hors de l'Etat où elle est domiciliée, par l'envoi d'un ou de plusieurs de ses salariés hors de ce même Etat. Le détachement ne relève donc pas de la libre circulation des personnes, contrairement, par exemple, à un travailleur cherchant par lui-même un emploi dans un autre Etat membre, mais de la libre circulation des services.

Que recouvre dans ce cas la notion de prestation de services ?

Dans le cadre de la directive européenne de 1996, une prestation de service peut consister :

- soit dans l'exécution de travaux par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre cette entreprise et le bénéficiaire de la prestation de services.
- soit dans la mise à disposition de travailleurs en vue de leur utilisation par une entreprise, dans le cadre d'un marché public ou d'un marché privé.

Comment les travailleurs détachés sont-ils rémunérés ?

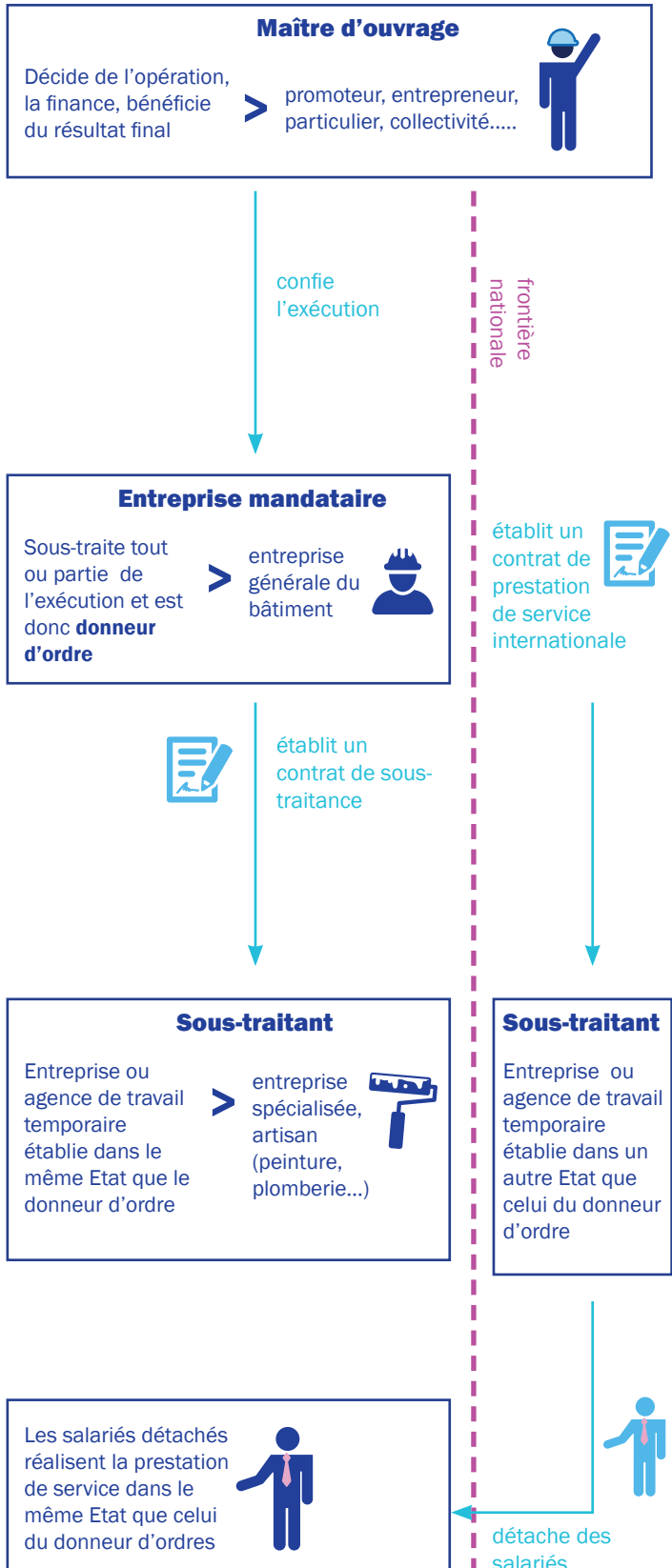
La rémunération des travailleurs détachés peut comprendre 3 composantes :

- un salaire de base.
- une allocation de détachement : elle complète le salaire de base et permet d'atteindre le salaire minimum brut légal du pays dans lequel travaille le salarié rémunéré.
- une prise en charge, par l'employeur, des dépenses encourues par le salarié en raison du détachement.

La directive européenne de 1996 impose l'octroi aux salariés d'une allocation de détachement qui neutralise les éventuels différentiels de coût du travail pour le bénéficiaire de la prestation.



modalités de détachement de salariés dans le cas d'une chaîne de sous-traitance du BTP



Le détachement du travail, c'est encadré ?

Oui. L'encadrement du travail détaché permet aux salariés mobiles à l'international de continuer à bénéficier du régime de sécurité sociale du pays dans lequel leur employeur est implanté. Cela leur évite de subir des délais de carence, ce qui les pénaliserait par rapport aux travailleurs sédentaires en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale (pensions d'invalidité ou de retraite, allocations de chômage et rentes des accidents du travail).

Il s'agit ainsi de limiter le « dumping social », c'est-à-dire la mise en concurrence de travailleurs employés par des entreprises domiciliées dans des pays où les coûts de la main d'œuvre ne sont pas équivalents à ceux qui prévalent dans le pays d'accueil.



En France, ça se passe comment ?

En France, l'encadrement du travail détaché est différent selon le pays dans lequel est implantée l'entreprise qui détache un ou plusieurs salariés.

Pour une entreprise domiciliée hors de l'Union européenne, deux cas de figure :

- quand la France n'a pas signé de convention de sécurité sociale avec le pays de domiciliation de l'entreprise prestataire, le détachement peut avoir une durée maximale de 6 ans et ne dispense pas des cotisations sociales obligatoires dans le pays où la mission est effectuée,
- dans les 38 pays ou provinces de pays ayant signé une convention de sécurité sociale avec la France, les cotisations sociales continuent d'être payées par l'entreprise prestataire dans le pays de domiciliation de celle-ci. Les modalités du détachement résultent alors de dispositions propres à chaque convention interétatique pour une durée maximale de 6 ans.

Au sein de l'Union Européenne, le détachement de travailleurs est par ailleurs encadré par la directive européenne de 1996, révisée en 2017, et par le règlement de 2004 qui concerne les cas de pluriactivité pour un même salarié sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres.



La directive européenne de 1996, elle dit quoi ?

Cette directive prévoit que :

- les salariés détachés peuvent être envoyés dans un autre Etat membre pendant une période en principe limitée à 2 ans (1 an renouvelable 1 fois), pour assurer une prestation de service.
- les salariés détachés sont soumis au droit social de l'Etat où est domicilié leur employeur. Cette règle s'applique intégralement pour le droit de la protection sociale : chômage, retraite, accidents du travail, etc.
- les contributions sociales patronales et salariales sont payées dans le pays où est domicilié l'employeur.
- les travailleurs détachés bénéficient d'un socle de droits fondamentaux minimaux définis dans le pays où ils travaillent.

Ce que contient la révision de la directive non applicable au transport routier (au 1^{er} mars 2018)

- le principe du salaire égal entre travailleur détaché et travailleur national pour un même poste sur un même lieu de travail ;
- la durée du détachement : elle est fixée à douze mois, avec une prolongation possible jusqu'à dix-huit mois ;
- la date d'application de la nouvelle directive : une période de transition de quatre ans est instaurée entre la conclusion d'un accord définitif et sa mise en œuvre

Et aujourd'hui en France, quelle réglementation ?

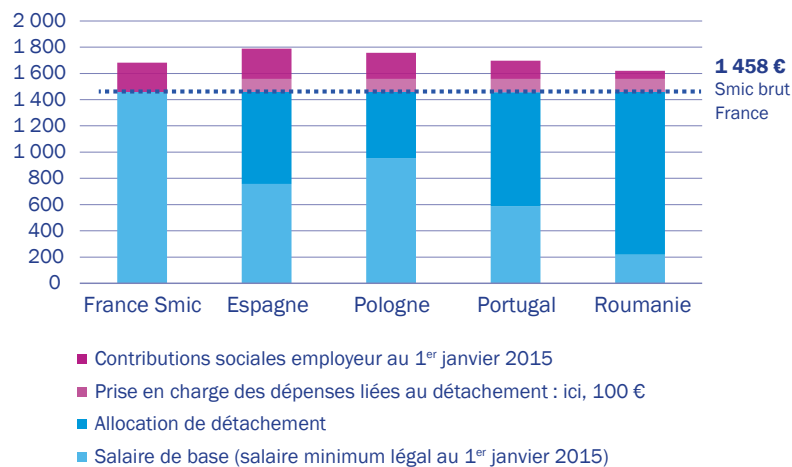
Plusieurs textes visent à faciliter et à renforcer les contrôles pour limiter la fraude au détachement. La loi "Savary" (2014) prévoit notamment que l'ensemble de la chaîne de sous-traitance doit s'assurer de la déclaration et de la rémunération de chaque travailleur détaché. La loi "Macron" (2015) renforce les sanctions encourues, en cas de fraude, par l'entreprise qui détache des salariés et par son donneur d'ordre.



Depuis 2014, les lois dites Savary et Macron ont considérablement renforcé les obligations qui pèsent sur les employeurs de travailleurs détachés.

Le France s'est dotée de l'un des dispositifs les plus rigoureux en la matière en Europe.

des travailleurs français souvent moins coûteux pour l'entreprise

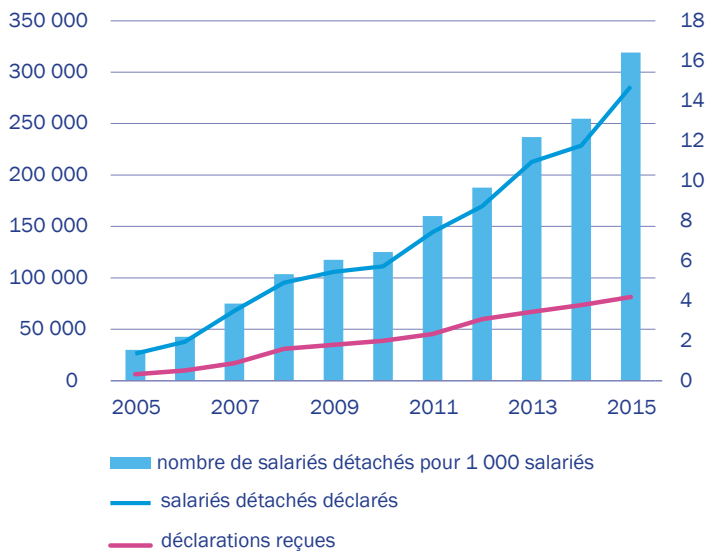


pour une rémunération équivalente au Smic sur la base de 35h, en 2015

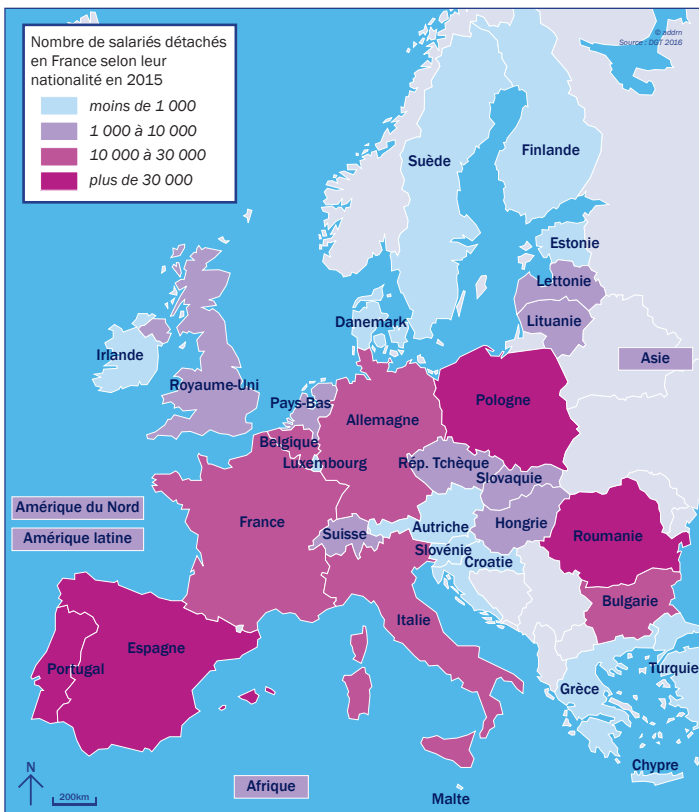
la prise en charge des salariés détachés dans l'union européenne



évolution du nombre de travailleurs détachés en France



les français dans le top 7 des travailleurs détachés... en France



En 2015, la France était le 3^{ème} pays envoyant le plus de travailleurs détachés en Europe derrière la Pologne et l'Allemagne.

Les travailleurs détachés, ça se compte comment ?

Le travail détaché est comptabilisé à partir des déclarations de détachement effectuées par les employeurs.

Les chiffres sont centralisés par la direction générale du travail (DGT). Ils sont collectés grâce à un questionnaire rempli annuellement par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Un téléservice permet à tout employeur étranger d'accomplir sa déclaration de détachement de salariés en ligne. Il a été mis en place en 2016. Ce téléservice est devenu obligatoire depuis le 1^{er} octobre 2016 pour les déclarations de détachement. Les formalités spécifiques au secteur du transport sont obligatoires sur le téléservice depuis janvier 2017. Un portail statistique rattaché à cette base de données permet de suivre les principaux indicateurs des déclarations et attestations de détachement.



Les chiffres disponibles concernent :

- les déclarations de détachement : durée prévisible du détachement, nature du travail à accomplir, entreprise d'accueil.
- les salariés détachés : nationalité, statut d'emploi, lieu de résidence.
- l'employeur : statut d'activité, pays d'établissement.

Quelles sont les limites de ce recensement ?

Les chiffres sur le travail détaché sont à prendre avec précaution.

Une déclaration de détachement peut en effet concerner plusieurs salariés : le nombre moyen de salariés par déclaration de détachement était ainsi de 3,5 en France en 2015. Par ailleurs, un même salarié peut faire l'objet de plusieurs déclarations s'il a effectué plusieurs missions en France au cours d'une même année. Les doubles comptes sont donc possibles.

Une augmentation du nombre de déclarations peut donc traduire une augmentation du nombre de salariés détachés sur un territoire et/ou du nombre de fois où les mêmes salariés ont été détachés sur ce territoire.

Depuis 2011, la direction générale du travail (DGT) ne fournit plus d'estimation du nombre de salariés détachés non déclarés.



Le travail détaché en chiffres

Un rapport sénatorial de 2016 estime qu'en 2014, le nombre réel de travailleurs salariés détachés en France serait supérieur de 20 % au nombre de salariés déclarés [Bocquet 2016].

Les chiffres fournis par l'Union européenne concernent généralement le nombre de formulaires déclarés et non le nombre de salariés détachés. Néanmoins, ils se rapprochent du nombre de salariés détachés comptabilisés par les Etats membres et sont donc considérés comme une bonne approximation du nombre réel de salariés détachés européens.

Travail détaché et nationalité, quelles relations ?

Puisqu'une entreprise peut employer des salariés ayant une nationalité différente de celle du pays dans lequel elle est implantée, on distingue la nationalité des salariés détachés et le pays dans lequel leur employeur est implanté.

Le travail détaché, ça représente quoi ?

Bien que le détachement de salariés reste un phénomène de faible ampleur (moins de 1 % de la population active française et européenne), le nombre de salariés détachés a été multiplié par 18 en France entre 2004 et 2015.

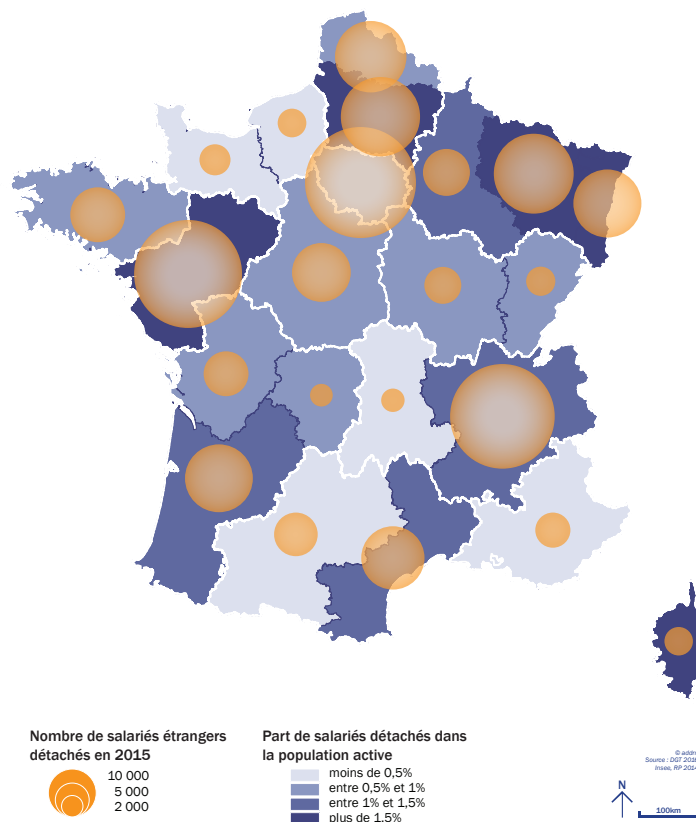


Cette augmentation tient à la conjonction de plusieurs facteurs :

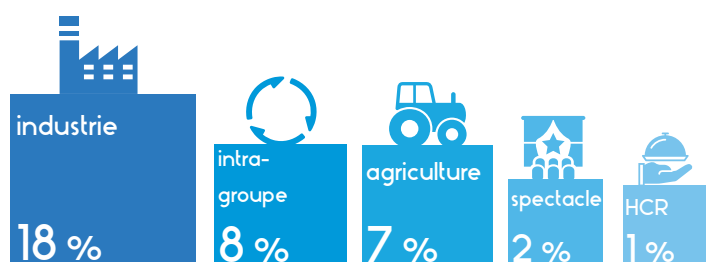
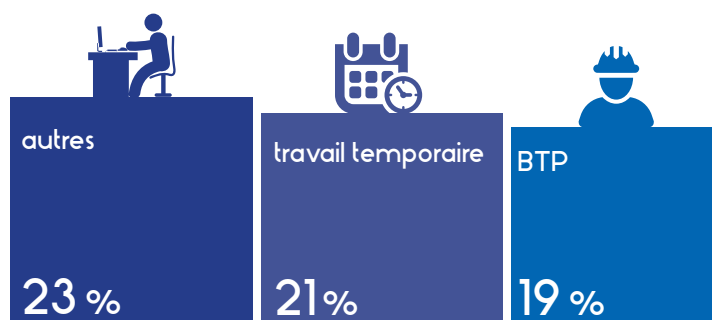
- de façon générale et à l'échelle mondiale, la mobilité professionnelle a augmenté ;
- au sein de l'Union européenne, les élargissements de 2004 et 2007 ont conduit à l'augmentation du nombre d'entreprises bénéficiant de la libre prestation de services ;
- la crise économique et financière de 2008 a encouragé les entreprises des pays européens les plus en difficulté à chercher des contrats dans d'autres Etats membres pour maintenir leur activité.

La Commission européenne estime qu'en 2015, deux millions de salariés étaient détachés au sein de l'espace Schengen (UE, Suisse et Norvège). Cela représente une augmentation de 60 % en 5 ans. Le nombre de détachements est sensiblement plus important entre deux pays lorsqu'ils partagent une frontière physique. En 2015, les détachements ont duré, en moyenne, 58 jours.

les travailleurs détachés par région en 2015

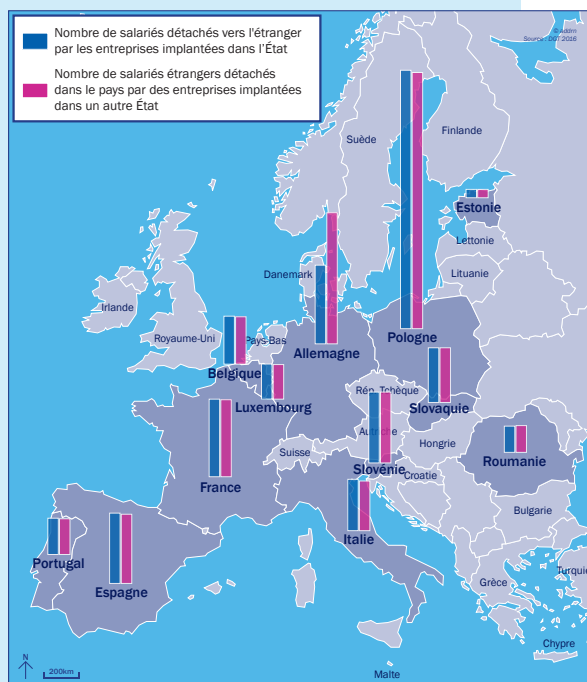


répartition par secteur d'activité des salariés détachés en France en 2016



Le travail détaché en Europe

La France est un pays qui émet plus de travailleurs détachés qu'il n'en accueille : 139 000 salariés français sont détachés tandis que le pays n'en reçoit que 138 000. Ce volume de travailleurs détachés représente seulement 0,5% de la population active de la France. A l'échelle européenne et exception allemande mise à part, le ratio détachés entrants/détachés sortants est plutôt équilibré partout en Europe.



La région de Saint-Nazaire, est-elle très concernée ?

Oui. La structure économique de la région de Saint-Nazaire est propice à la présence significative de salariés détachés.

La Région Pays de la Loire compte parmi celles qui accueillent le plus de salariés détachés : 2,3 % de sa population active en 2015.

Les secteurs d'activité aéronautique et navale qui ont fortement recours au travail détaché tiennent une place prépondérante dans l'économie du

territoire : elles représentent 1 emploi privé sur 5 dans l'agglomération de Saint-Nazaire.

Ces deux secteurs d'activité font fortement appel à la sous-traitance de service internationale.

Le secteur de la construction de bateaux de croisière à de forts besoin de main d'œuvre tout en étant soumis à une forte pression sur les coûts de production, compte tenu des très faibles marges retirées par cette activité.

pour aller plus loin

Articles

Bocquet Eric, 2016, Rapport d'information [...] sur la proposition de révision ciblée de la directive 96/71/CE relative au détachement des travailleurs.

Chevreux Mathieu, 2016, « Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités », Lettre du Trésor Public, n° 171.

Commission Européenne, 2016, Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2015.

DGT, 2013, Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2012.

DGT 2016, Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2015.

L'Usine Nouvelle, « STX et l'âge d'or de la navale », 09/03/2017

Principaux textes de loi

Europe

Directive Européenne 96/71/CE
 Règlement Européen (CE) n° 883/2004
 Directive Européenne 2014/67/UE

France

Loi n° 2005-882 du 2 août 2005
 Articles L-1262-1 et suivants du Code du Travail
 Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014
 Loi n° 2015-990 du 6 août 2015
 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

Sur la toile

ameli.fr
 cabinet-ap.fr
 cfe.fr
 cleiss.fr

addrn

agence d'urbanisme de la région de Saint-Nazaire

Rédacteur en chef : Raphaël Prost
Comité de rédaction : Marie Pouplet, Claude Maillère, Samuel Soriano
Conception graphique : Sandra Biguet
Responsable de publication : Samuel Soriano
Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2018
Crédit photo : p.1 Rosa Pomar Lisbonne
ISSN : à déposer
Site internet : www.addrn.fr

à voir et revoir

Zone interdite :

Dans les coulisses du plus grand paquebot du monde

Cette émission, réalisée à l'occasion de la livraison du Harmony of the Seas, évoque la question du détachement de travailleurs dans la construction navale. Un reportage sur des salariés détachés et une interview du directeur d'une PME nazairienne sous-traitante qui mobilise salariés détachés et main d'œuvre locale, animent l'émission.

