

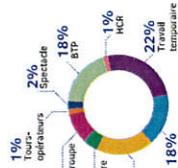
ÉTAT DES LIEUX LE TRAVAIL DÉTACHÉ EN FRANCE : FAITS ET CHIFFRES

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Un travailleur détaché au sens de la directive de 1996 est un salarié envoyé par son entreprise dans un autre État membre pour y fournir un service à titre temporaire.

LES CHIFFRES CLÉS

Les secteurs du BTP et du travail temporaire sont les premiers concernés par les travailleurs détachés mais leur part tend à diminuer, notamment au profit de l'industrie et de la restauration.



En 2015, les travailleurs détachés représentaient 1% de la population active.

En 10 ans, le nombre de travailleurs détachés a été multiplié par 9



Source : INET / Enquête PPS-ETP en 2016

En Europe, les salariés venus de Pologne, d'Allemagne, de France et de Slovaquie représentent la moitié des effectifs des travailleurs détachés.



Source : Commission européenne, 2015

La France s'est dotée de l'un des dispositifs de lutte contre la fraude au détachement les plus efficaces d'Europe

Avec des contrôles et des sanctions renforcés

- Les interventions de l'inspection du travail ont triplé ces deux dernières années, avec plus de 1 350 interventions par mois.
- Une carte d'identification professionnelle des salariés du BTP identifie clairement les salariés, et donc les travailleurs détachés, sur les chantiers.
- La DIRECCTE peut suspendre une prestation de service internationale en cas de manquement grave aux règles françaises (par exemple non-respect du salaire minimum, absence de déclaration préalable).
- Le préfet de département peut prononcer la fermeture d'un chantier pour une durée déterminée, si la proportion de salariés concernés par le non-respect des droits garantis le justifie et eu égard à leur répétition et leur gravité.

Et des résultats

- Montant des amendes pour non-respect des formalités en matière de détachement : 2,4 millions d'euros d'amendes administratives ont été émises en 2016 et 3,2 millions sur les 7 premiers mois de l'année 2017.
- En 2016, 9 articles préfectoraux de fermeture d'établissement ou d'arrêt d'activité ont été recensés pour sanctionner des fraudes au détachement relevant du travail illégal et 16 suspensions de prestation de service ont été prononcées par les DIRECCTE pendant la même période. Au total, 34 chantiers ou lieux de travail ont été concernés par ces mesures, sur l'ensemble du territoire national.

LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DE 1996 RÉVISÉE GRÂCE À UN GOUVERNEMENT MOBILISÉ : « À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL SUR UN MÊME LIEU DE TRAVAIL »

“Une première étape décisive pour l'Europe sociale, des salariés mieux protégés et une concurrence mieux régulée”

Muriel Pénicaud, ministre du Travail
Conseil EPSCO du 23 octobre 2017

Le 23 octobre 2017, les ministres du Travail européens se sont accordés sur une révision ambitieuse du texte de 1996. En quatre mois, le président de la République s'est rendu dans plusieurs pays de l'Est pour rencontrer ses homologues et renouer le dialogue en vue d'un meilleur accord. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a rencontré une vingtaine de ses homologues. L'activité diplomatique de la France a aussi permis de développer des accords de coopération relatifs à la lutte contre la fraude avec ses partenaires européens.

1. DES SALARIÉS MIEUX PROTÉGÉS ET UNE CONCURRENCE PLUS ÉQUITABLE

- Demain, l'ensemble des éléments de salaire prévus par la branche devront être versés au salarié détaché, pour exemple prime de panier BTP, prime de risque, contre le travail non-déclaré.
- Ce principe d'égalité de traitement sera mis en œuvre partout en Europe : jusqu'ici, les salariés détachés n'avaient droit qu'au salaire minimum prévu par la loi ou la branche.
- Les dépenses engagées par le salarié dans le cadre de son détachement (transport, hébergement, nourriture...) ne peuvent être déduites du salaire dû en contrepartie du travail.
- Le principe de faveur demeure inchangé : les dispositions nationales plus favorables au salarié détaché continueront à s'appliquer.
- Les conventions collectives de branche s'appliqueront désormais de façon obligatoire, quel que soit le secteur d'activité des travailleurs détachés et non plus au seul secteur de la construction.

2. LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE RENFORCÉE

- Avec la révision, la lutte contre les pratiques frauduleuses ou abusives devient une priorité :
- Pour mieux identifier les fraudes, les contrevenants, les échanges entre États sont renforcés via la plateforme européenne de lutte contre le travail non-déclaré.
 - Pour être régulièrement détaché, un salarié devra désormais être affilié à la sécurité sociale de son État d'origine pendant au moins trois mois.

3. LA DURÉE DU DÉTACHEMENT ENCADRÉE À 12 MOIS

- En limitant à 12 mois la durée du détachement, la révision renoue avec l'esprit original du détachement : remplir une mission temporaire dans un autre État membre.
- Après ces 12 mois, le salarié doit pour de tous les droits applicables aux salariés nationaux.
 - Ce plafond peut être relevé de 6 mois, sur les sites de travail de tous les États, applicables aux salariés nationaux.

4. LA QUESTION DU TRANSPORT ROUTIER CLARIFIÉE

- Les règles du détachement s'appliquent pleinement au secteur du transport routier. Pour ce secteur, par nature mobile, des règles particulières complémentaires sont en cours de discussion. Dans l'attente de leur adoption, la nouvelle directive ne s'y applique pas : dans cet intervalle, il n'y a aucun vide juridique ni aucun recul car les règles européennes actuelles et les règles nationales (notamment la loi Macron qui protège le secteur) continuent à s'appliquer.

ÉTAT DES LIEUX LA DIRECTIVE DE 1996 : UN CADRE PERFECTIBLE

LES PROCHAINES ÉTAPES

LES PRINCIPES DE LA DIRECTIVE DE 1996

Un travailleur détaché doit être payé au salaire minimum du pays d'accueil. En France, le salaire minimum prévu par la branche s'applique à tous les salariés, y compris détachés, lorsque ceux-ci viennent travailler sur le territoire national.



Outre le salaire minimum légal ou conventionnel, la directive de 1996 prévoit l'application de la réglementation de l'état d'accueil, si elle est plus favorable au salarié, pour les matières suivantes :

- le temps de travail et les congés payés,
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- les conditions de mise à disposition de travailleurs,
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes,
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Ces règles sont indépendantes des régimes de cotisations sociales, qui relèvent d'autres textes européens. Par application de cette législation, les cotisations sociales sont payées dans le pays d'origine. Par analogie, les salariés français détachés dans les autres pays européens continuent à cotiser et bénéficier du système assurantiel de la Sécurité sociale française.



DES ZONES GRISSES QUI PEUVENT ENCOURAGER LES ABUS ET LE DUMPING SOCIAL



En 2004 puis 2007, le marché unique s'est élargi et les écarts salariaux comme les écarts de taux de contributions sociales entre les pays se sont creusés. Le nombre de salariés détachés en France a fortement augmenté en même temps que les cas d'abus et de fraudes se sont multipliés (entrées et bolles aux lettres) notamment, créées dans le seul but de recruter des salariés détachés dans un État aux conditions sociales avantageuses).

Les contrôles des situations de détachement sur le terrain par les services d'inspection du travail sont parfois très complexes, mais permettent de relever de nombreuses irrégularités et de nombreux contournements de la réglementation nationale et européenne : non-déclaration, rémunérations inférieures au salaire minimum (intégration des dépenses de transport, d'hébergement à l'entière charge du salarié détaché...), non-majoration du paiement des heures supplémentaires, dépassement des durées légales et conventionnelles de travail...

LE 23 OCTOBRE 2017, LE CONSEIL « EMPLOI, POLITIQUE SOCIALE, SANTÉ ET CONSOMMATEURS » (EPSCO) A OUVERT LA VOIE À LA RÉVISION DE LA DIRECTIVE DE 1996

Les principes sur lesquels le Conseil de l'UE a statué rejoignent la position défendue par la France sur :

- le principe « à travail égal, salaire égal » est mis en œuvre partout en Europe,
- la durée du détachement est clairement encadrée à 12 mois (jusqu'à 18 mois lorsqu'elle est dûment motivée),
- la stratégie de lutte contre la fraude est renforcée, et la plateforme européenne de lutte contre le travail non-déclaré sera utilisée pour échanger des informations entre États membres,
- la réglementation actuelle s'applique pleinement au secteur du transport routier.

LA MISE EN ŒUVRE

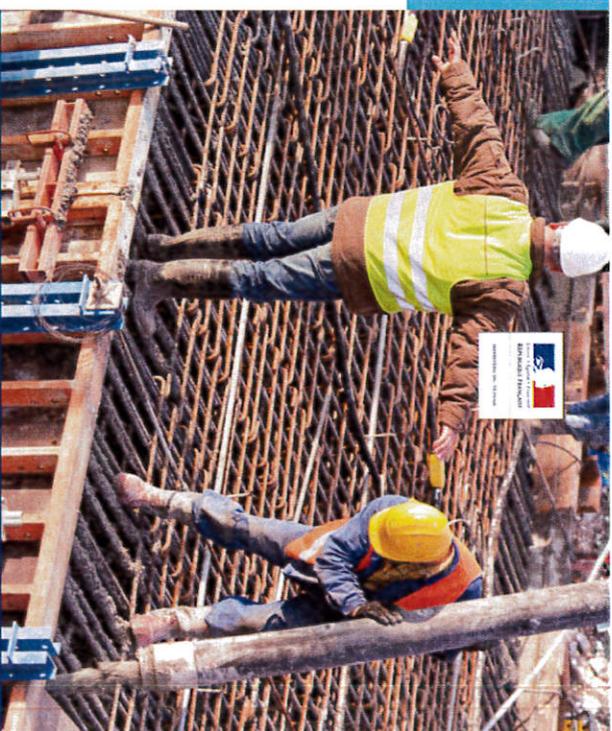
D'ici fin 2017, le Parlement européen et le Conseil de l'UE vont négocier ensemble pour s'accorder sur un texte commun définitif.



Les États membres auront ensuite 3 ans pour intégrer ces dispositions dans les réglementations nationales. Le nouveau cadre s'appliquera 1 an plus tard.

Dès 2018, mise en œuvre de l'« Autorité européenne du travail », proposée par M. Juncker, destinée à renforcer la coopération et la confiance mutuelle entre les pays de l'Union européenne pour mieux lutter contre les fraudes et les abus pour ce qui concerne la mobilité du travail en Europe.

CREDIT PHOTOGRAPHY/SHUTTER STOK/THOMAS FRAZER/REUTERS



TRAVAILLEURS DÉTACHÉS VERS UNE EUROPE SOCIALE PLUS ÉQUITABLE ET PLUS PROTECTRICE

LE NOUVEAU CADRE, EN BREF