



# Travailleurs détachés dans l'Union européenne

## Note de synthèse

### Introduction

Le présent rapport analyse le phénomène des travailleurs détachés dans les États membres de l'UE et en Norvège. Il dresse la liste des sources d'information disponibles sur la survenance des détachements et fournit des chiffres pour les pays dans lesquels des données sont disponibles. Le rapport étudie également le rôle joué par la réglementation européenne et nationale dans la détermination des conditions d'emploi et de travail des travailleurs détachés. En outre, il se penche sur les effets potentiels d'une série d'arrêts importants rendus récemment par la Cour de justice européenne (CJE) dans des affaires portant sur le détachement de travailleurs. Enfin, il présente les positions et les points de vue des partenaires sociaux à l'échelon national.

### Contexte politique

La directive concernant le détachement de travailleurs (directive 96/71/CE), adoptée en 1996, fait référence à un « noyau de règles impératives » garantissant une protection minimale aux travailleurs détachés dans le pays « d'accueil ». À l'origine, de nombreux experts en droit du travail considéraient que la directive revêtait une importance limitée pour la transformation de la réglementation du travail européenne et nationale. Cette hypothèse reposait sur l'idée que l'objectif premier de la directive était de permettre l'application de l'ensemble de la législation du travail du pays d'accueil aux travailleurs détachés.

Plusieurs arrêts récents de la CJE ont remis en question le contenu et la portée des réglementations nationales sur les conditions d'emploi des travailleurs détachés. Ces décisions ont attiré l'attention de la Commission européenne, des États membres et des partenaires sociaux sur les difficultés que pose la transposition de la directive au niveau national.

Le débat s'ensuivant n'a pas uniquement porté sur le choix qui s'offrait aux États membres quant à la portée des règles applicables, à savoir la question d'une protection « complète » ou « minimale » ; il a également mis en évidence d'autres difficultés, notamment la mise en œuvre de la réglementation, étant donné que les États membres ont le choix entre la voie législative et les

négociations collectives pour définir les conditions d'emploi des travailleurs détachés. Une autre difficulté réside dans les caractéristiques de la convention collective à appliquer, celle-ci devant être « universellement contraignante ».

### Principales conclusions

- Dans de nombreux pays, la question des travailleurs détachés fait l'objet, dans le meilleur des cas, d'une attention limitée dans le débat public, les partenaires sociaux eux-mêmes considérant cette question comme marginale. La discussion a tendance à se centrer davantage sur d'autres catégories de travailleurs, comme les travailleurs étrangers en général et les travailleurs intérimaires (une catégorie qui englobe souvent les travailleurs détachés). Cependant, des arrêts récents de la CJE ont suscité une mobilisation à l'échelle européenne, à laquelle ont participé les grandes organisations syndicales dans la quasi-totalité des États membres.
- On observe un manque général de données sur le nombre global et les caractéristiques des travailleurs détachés dans l'Union européenne. Les dispositifs de signalement et de suivi des travailleurs détachés sont rares. Par conséquent, à l'heure actuelle, il est pratiquement impossible de connaître le nombre de travailleurs détachés en Europe, dans la mesure où des données fiables font défaut pour la plupart des pays, à l'exception de la République tchèque, de la Finlande, de la Lituanie, de la Slovaquie et, depuis 2008, du Danemark.
- La directive offrait aux États membres deux options fondamentales : la mise en œuvre d'une protection minimale ou intégrale et la mise en œuvre de cette protection par l'adoption d'instruments juridiques ou par des négociations collectives autonomes. Dans la pratique, la plupart des législations nationales transposant la directive relative au détachement de travailleurs prévoient à la fois une voie législative et des conventions collectives pour déterminer les

niveaux de protection des travailleurs détachés. Seuls trois pays, à savoir la Lettonie, la Pologne et le Royaume-Uni, ont exclusivement confié à la procédure législative la définition des conditions d'emploi et de travail des travailleurs détachés.

- En ce qui concerne les niveaux de protection, seize pays ne mettent en œuvre qu'une protection minimale, tandis qu'onze autres appliquent une protection plus étendue. La majorité des États membres qui ont rejoint l'Union en 2004 et 2007 (des pays qui sont essentiellement des exportateurs de main-d'œuvre) ont transposé la directive en n'appliquant aux travailleurs détachés sur leur territoire que les exigences minimales imposées par la directive. En revanche, la majorité des États membres de l'UE15 (et la Slovaquie) ont transposé la directive en s'efforçant d'exploiter pleinement la possibilité d'étendre le champ d'application de leur droit national du travail aux travailleurs détachés sur leur territoire.
- Bien qu'ils soient souvent divisés sur la directive concernant le détachement de travailleurs et sur les arrêts de la CJE, les partenaires sociaux, notamment dans des secteurs comme le bâtiment, partagent à la fois les préoccupations et les initiatives visant à lutter contre les bas salaires et les conditions d'emploi irrégulières. Certaines organisations patronales ont souligné les caractéristiques positives de leur système national, comme la coopération entre les partenaires sociaux et la capacité à assurer la cohésion sociale.
- Les arrêts récents de la CJE ont mis en évidence le fait que la réglementation relative aux travailleurs détachés ne fait pas partie du droit du travail, mais relève plutôt du droit commercial. En droit du travail, les protections minimales et les normes internationales peuvent toujours être améliorées au bénéfice des travailleurs. Elles constituent, en effet, la base à partir de laquelle les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent élaborer de nouvelles garanties. En droit commercial, en revanche, les protections élémentaires sont la limite maximale pour se conformer à l'objectif de promotion de la concurrence et tout ajout serait considéré comme une entrave injustifiée à la prestation de services équivalente à une barrière non tarifaire aux échanges.
- Suite aux divers arrêts de la CJE, la marge de manœuvre dont disposaient les syndicats nationaux s'efforçant de réguler les conditions d'emploi des entreprises qui détachent des travailleurs s'est fortement réduite. Les syndicats ne peuvent pas organiser de grèves ou toute autre forme de manifestation pour forcer les entreprises étrangères à conclure des accords ou à respecter les normes minimales de protection prévues par les conventions collectives nationales.
- Avec l'adoption des arrêts les plus récents de la CJE, il est devenu extrêmement difficile d'étendre les protections au-delà de celles énumérées par

l'article 3, paragraphe 1, de la directive (voir l'affaire C 341/05, Laval, point 108, et l'affaire C 438/05, Viking Line, Rec. 2008, p. I 51, point 81). Selon cette interprétation, lorsque la libre circulation des services se heurte à la défense collective des droits au sein des systèmes nationaux de relations industrielles, la libre circulation l'emportera dans pratiquement tous les cas.

## Indicateurs politiques

- La condition préalable à un débat constructif sur les spécificités et les besoins de protection des travailleurs détachés est la disponibilité de données fiables sur ces derniers. Parmi les actions urgentes devrait figurer la création d'un système de suivi européen commun, qui recueillerait des données sur le nombre de travailleurs détachés et leurs conditions d'emploi et de travail, en intégrant les sources déjà disponibles (par exemple, les organismes de sécurité sociale délivrant les formulaires E101 ou les autres procédures de notification déjà en place) et en comblant les lacunes existantes.
- La création d'un espace de représentation et de négociation collective dans le pays d'accueil pourrait concourir de manière significative à limiter les éventuels abus et à créer des conditions d'emploi et de concurrence équitables. Différents moyens pourraient être utilisés pour y parvenir, comme l'extension des droits de consultation et de divulgation des informations au détachement de travailleurs dans l'entreprise « d'accueil », l'autorisation de conventions spécifiques couvrant les travailleurs détachés et la sensibilisation des travailleurs détachés en leur fournissant des informations sur leurs droits par l'intermédiaire des organisations des partenaires sociaux et/ou des organismes de sécurité sociale.
- La coopération entre les partenaires sociaux dans les pays « de détachement » et « d'accueil » pourrait fournir un cadre sain pour collecter des informations et éviter les abus. Des syndicats et, dans certains cas, des employeurs ont déjà élaboré des initiatives et des lignes directrices sur la problématique des travailleurs détachés, parfois au niveau transnational.
- Le renforcement du rôle des partenaires sociaux au niveau national et, si possible, sur le plan européen, afin de mettre en place un système de suivi et de ménager une certaine marge de manœuvre pour réglementer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs détachés contribuerait à redresser une situation qui semble actuellement dominée par des considérations économiques et des modes de régulation européens.

### Pour plus d'informations

Le rapport complet *Posted workers in the European Union* est disponible en version anglaise à l'adresse: [www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/index.htm)

Isabella Biletta, responsable de recherche:  
[ibi@eurofound.europa.eu](mailto:ibi@eurofound.europa.eu)