



EFFAT

Le travail détaché dans l'agriculture européenne



10 contributions sur la protection des travailleurs

Préparé par



Avec le soutien de la Commission européenne, Direction Générale Emploi, affaires sociales et inclusion



Cette brochure a été réalisée avec le soutien de la Commission européenne, Direction Générale Emploi, affaires sociales et inclusion

Clause de non-responsabilité

Cette publication est éditée avec le soutien de la Commission européenne, Direction Générale Emploi, affaires sociales et inclusion. Elle ne reflète toutefois que le seul point de vue de ses auteurs et ne reprend pas ceux de la Commission européenne ou de ses représentants. Ni la Commission européenne, ni aucune autre personne agissant en son nom ne sauraient être tenues pour responsable des informations tirées de ce document.

Sommaire :

	<i>Préface du Président Agriculture de l'EFFAT</i>	4
	<i>Préface des auteurs</i>	5
1	<i>Définition du détachement de travailleurs</i>	6
2	<i>Qui est impliqué dans le travail détaché ?</i>	6
3	<i>Quelles sont les règles à respecter dans le pays d'accueil ?</i>	6
4	<i>Règles et procédures à suivre</i>	7
5	<i>Cas particulier des travailleurs intérimaires et temporaires</i>	9
6	<i>PROTECTION SOCIALE</i>	10
7	<i>SITUATION DU SECTEUR AGRICOLE</i>	10
8	<i>Critique de la transposition de la directive</i>	11
9	<i>Critique de la directive</i>	11
10	<i>En savoir plus</i>	13



Préambule du Président Agriculture de l'EFFAT

Pour des droits sociaux et l'égalité de traitements des travailleurs détachés dans l'agriculture européenne

En 2010 l'EFFAT a examiné de près la situation d'un groupe particulier de travailleurs de l'agriculture européenne – celui des travailleurs détachés. Nombreux sont les documents de l'Union européenne qui soulignent la forte représentation de ces catégories de personnes surtout dans le secteur agricole.

Ceci a conduit l'EFFAT à réaliser un grand nombre d'entretiens et de sondages dans un certain nombre d'Etats membres de l'Union européenne avec le soutien non seulement des organisations syndicales, mais également des représentants du patronat, des gouvernements et des caisses de sécurité sociale.

Il en est ressorti clairement que le nombre de travailleurs détachés était assez restreint dans l'agriculture. Mais 4,5 millions de personnes travaillent dans l'agriculture européenne en dehors de leurs pays d'origine. Ils cherchent du travail et un revenu comme saisonniers, très souvent au détriment d'un grand nombre de droits importants. Il est fréquent que ces travailleurs ne disposent pas d'un contrat de travail stable avec un employeur de leurs pays d'origine pour lequel ils exécutent une prestation de service. C'est la raison pour laquelle ils ne sauraient être qualifiés de travailleurs saisonniers.

L'EFFAT défend l'équité sociale – « du champ à l'assiette ». C'est pourquoi nous défendons les droits sociaux et l'égalité de traitement de tous les salariés dans l'agriculture, selon notre devise : « Même salaire, pour même travail au même endroit ».

De plus en plus, le marché européen est partagé tel un gâteau en petits morceaux, de sorte qu'au final plus personne ne sait si son statut est celui d'un travailleur détaché, saisonnier, intérimaire, transfrontalier, migrant, voire même d'un travailleur indépendant fictif. Je suis conscient du fait que ce morcellement du marché du travail ne sert que le démantèlement du droit des travailleurs.

Merci aux organisations membres de l'EFFAT, aux experts du FSI et à tous ceux qui nous ont apporté leur soutien, merci pour la bonne coopération et j'espère que notre travail pourra un peu contribuer à renforcer les droits de nos travailleurs dans le secteur agricole.

Bruxelles (Belgique) – Copenhague (Danemark), novembre 2010

Peter Holm, Président Agriculture de l'EFFAT

Préambule des auteurs

L'action syndicale en faveur de la santé, l'hygiène et la sécurité préventives dans l'agriculture



Cette brochure a été élaborée à la demande de la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) pour servir de guide aux travailleurs et organisations syndicales concernés dans leurs conseils.

Nos remerciements vont à l'EFFAT et aux nombreux représentants de ses organisations membres sans l'aide desquels, un tel guide n'aurait pu voir le jour.

Son contenu provient de différentes sources :

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

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

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

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

Bruxelles (Belgique) – Pulversheim (France) – Berlin (Allemagne), novembre 2010

*Jean-Pierre KLAPUCH
Thomas HENTSCHEL*

*FSI Président
FSI Vice-président*

1 Définition du détachement de travailleurs

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

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

2 Qui est impliqué dans le travail détaché ?

Trois « acteurs » sont impliqués :

1. L'entreprise détachante (prestataire de service)
2. Le travailleur détaché (contrat de 12 mois maximum)
3. Le client (destinataire de la prestation)

Il existe trois cas possibles de détachement ¹

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

3 Quelles sont les règles à respecter dans le pays d'accueil

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

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- la durée minimale des congés annuels payés,
- les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire,
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes,

¹ Article 1 paragraphe 3 de la Directive 96/71/CE

- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

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

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

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

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

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

4 Règles et procédures à suivre par l'entreprise détachante et le travailleur détaché

Est travailleur détaché en situation régulière toute personne envoyée par une entreprise d'un Etat membre vers une entreprise d'un autre Etat membre, pour effectuer un travail pour le compte de celle-ci. La durée prévisible de ce travail ne doit pas dépasser douze mois, le travailleur ne pouvant être remplacé par un autre travailleur arrivé au terme de sa période de détachement. Cette durée est une limite maximale, qui peut être inférieure. De même, si la durée du travail à effectuer se prolonge en raison de circonstances imprévisibles au-delà de cette durée initiale, le détachement peut être prolongé de douze mois maximum, soit une durée totale de 24 mois. Dans certains cas, cette durée de 24 mois peut même être dépassée, notamment pour des travaux de longue durée².

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

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

² Règlement CEE n° 1408-7, art 17 du 14 juin 1971

Les procédures applicables peuvent être différenciées selon les Etats membres.

Un site web des partenaires sociaux de la construction recense l'ensemble de ces procédures qui sont publiées en deux langues : dans la langue de l'Etat membre concerné, et en anglais. Bien que plus orientées sur le secteur de la construction, les informations qui règlementent le concept du travail détaché sont valables pour le secteur de l'agriculture.

Site web des partenaires sociaux de la construction : www.posting-workers.eu

5 *Le cas particulier des travailleurs intérimaires et temporaires*

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

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

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

- le lieu du siège de l'entreprise 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. Lorsque le chiffre d'affaires est inférieur à 25%, les demandeurs à être examinés individuellement.
- Afin de remplir les conditions concernant « l'exercice habituel d'activités significatives » sur le territoire de l'Etat d'envoi, les entreprises doivent, en plus de ces critères, exercer leur activité dans cet Etat depuis un certain temps. Cette condition est considérée comme remplie si l'activité est effectuée depuis au moins 4 mois ; si la période est inférieure à 4 mois, l'appréciation se fait au cas par cas, compte tenu également de tous les autres critères.
- ***Le secteur de l'agriculture semble être davantage marqué par cet aspect, plutôt que par d'autres formes de détachements. De ce point de vue, et compte-tenu du grand nombre de cas cités comme abusifs, il apparaît opportun que le plan d'actions retenu par l'EFFAT intègre la surveillance de ces sociétés.***

6 Questions relatives à la protection sociale

Qui effectue les démarches ?

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

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

Affiliation à un régime de Sécurité sociale :

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

7 Situation du secteur agricole

Lors de la préparation du projet, il est apparu clairement que le détachement, tel qu'il est compris et analysé par les institutions européennes ne représente pas la masse de la main d'œuvre transnationale agricole. Bien au contraire : le travail saisonnier – surtout lorsqu'il est transfrontalier - constitue une réponse sectorielle à une possibilité de prestation en dehors des pays d'origine.

Le projet à l'origine de ce guide met en avant un certain nombre de difficultés à appréhender la situation dans le secteur agricole sur la question du détachement de travailleurs.

- Le thème est peu connu en tant que tel, et se heurte à des textes traitant de la mobilité des travailleurs dans l'U.E. Au demeurant, une directive en cours de préparation se concentre davantage sur le développement du travail saisonnier de travailleurs en provenance de pays tiers. Notez qu'en ce qui concerne le caractère saisonnier, cette directive développe un concept plus large que communément.

Ce projet a toutefois permis des rencontres entre différents acteurs, qui, à terme, devraient produire des échanges et des actions qui peuvent contribuer à clarifier le rôle que ces partenaires

pourront jouer à l'avenir. A ce titre, certaines pratiques sectorielles peuvent inspirer les organisations syndicales de l'agriculture - Cf. de **European Institute for Construction Labour Research - Jan Cremers** : « À la recherche de main-d'œuvre bon marché en Europe. Conditions de travail et de vie des travailleurs détachés » disponible sur : www.clr-news.org

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

8 Regard critique sur la transposition de la directive

La Commission européenne³ attire régulièrement l'attention sur les problèmes liés à la transposition de la directive dans les Etats membres :

- La Commission européenne souligne que le principal problème dans la transposition de la directive réside dans le fait que les travailleurs détachés ne sont pas informés de leurs droits et dans le faible contrôle de la part des inspections du travail ;
- La difficulté d'appliquer des peines, bien qu'elles soient prévues par la directive ;
- L'exécution des peines d'amendes, infligées par un Etat membre à une entreprise située sur le territoire national d'un autre Etat membre, reste problématique.

9 Regard critique sur la directive

Les organisations syndicales telles que l'EFFAT réclament :

- a. Les objectifs de la Directive concernant le détachement de travailleurs, à savoir la garantie d'une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs figurant actuellement uniquement dans le préambule de la Directive, doivent apparaître plus clairement dans le corps du texte de la Directive. Le renvoi, en particulier, aux objectifs de politique sociale prévus par les articles 136 et 137 du Traité instituant la Communauté européenne relatifs à « l'amélioration des conditions de vie et de travail » des travailleurs favoriserait une interprétation cohérente de la Directive. Une base juridique plus large serait également souhaitable, notamment de l'article 137 du Traité.
- b. Les droits fondamentaux de conclure des conventions collectives et de prendre des mesures propres à assurer la garantie collective de certains droits devraient servir de point de départ et être utilisés comme moyen de pression par les syndicats pour inciter les entreprises locales et étrangères à améliorer les conditions de vie et de travail, et pour exiger une égalité de traitement des personnes effectuant un travail comparable au même endroit, quelque soit leur nationalité ou le siège de leur employeur. Ceci devrait être mis en exergue au titre de la clause Monti dans une disposition additionnelle dans le corps principal du texte de la Directive.
- c. Les dispositions du Traité devraient énoncer clairement la signification de la notion de libre circulation, notamment l'article 39, fortement axé sur le principe de l'égalité de traitement dans le pays d'accueil. Ceci implique notamment de règlementer plus précisément dans le champ d'application de la Directive l'objectif initial de la Directive concernant le travail détaché, à savoir celui de ne couvrir que les cas de détachement dans le cadre duquel le salarié d'un prestataire se rend à l'étranger pour une prestation de

³ voir Avis de la Commission du 13 juin 2007

courte durée, tout en exerçant son activité principale et en ayant son domicile dans son pays d'origine, qu'il regagne après son détachement. Il est, par ailleurs, primordial de déterminer de façon plus précise qu'est-ce qu'on entend par « prestation transfrontalière » pour éviter que des entreprises ne contournent les lois et normes en vigueur par le biais d'entreprises boîte aux lettres.

- d. Il convient de rétablir les exigences minimales de la Directive concernant le détachement de travailleurs, à savoir l'idée que la Directive garantit une protection minimale (par le biais de normes applicables) ; elles permettent de garantir la non-exclusion des normes légales ou conventionnelles relatives à de meilleures conditions de travail pour les travailleurs concernés (normes pouvant être appliquées), tant que l'égalité de traitement et la non-discrimination d'entreprises locales et étrangères sont assurées.
- e. La Directive devrait tenir compte de façon plus explicite des différents modèles de relations sociales existants dans les Etats membres et reconnaître l'importance des conventions collectives comme vecteur d'un processus flexible et dynamique, qui ne peut et ne devrait pas être considéré comme simple forme supplémentaire de régulation. Il conviendrait de formuler des critères moins rigides pour définir l'applicabilité d'une convention collective à un employeur étranger, dans le cas, par exemple, où une majorité d'entreprises locales est pratiquement liée à la convention collective concernée.
- f. Administrations publiques passant des commandes publiques (marchés publics), les Etats membres devraient avoir la possibilité d'intégrer des clauses sociales leur permettant d'exiger des entreprises locales et étrangères répondant à des appels d'offre qu'elles respectent les salaires et conditions de travail définis par les conventions collectives locales.
- g. En tant que législateurs, les Etats membres devraient pouvoir réviser les interprétations très restrictives des prescriptions en matière d'ordre public pour leur permettre d'intégrer des objectifs sociaux et de protection des travailleurs.
- h. Les Etats membres et partenaires sociaux doivent pouvoir disposer de moyens efficaces de contrôles et de mécanismes leur permettant de s'imposer, pour vérifier, par exemple, si les travailleurs détachés sont effectivement habituellement employés dans leurs pays d'origine et si leur retour dans leurs pays est réellement prévu à l'issue de leur mission.
- i. Des critères formels pour une activité professionnelle significative (voir p.12) est en phase avec les avis exprimés durant les rencontres avec les institutions qui ont, par ailleurs, été repris dans ce rapport.
- j. La mise en place d'instruments réels de placements dans le but d'une organisation de la mobilité à échelle européenne, plus particulièrement dans l'agriculture et qui permettraient de garantir le respect des droits dans ce secteur. Un des instruments pourrait être l'intégration de « l'Agripass » du système EURES, en connexion avec des informations multilingues sur les droits et les contrats de travail dans les langues de l'employeur et du travailleur.
- k. L'attribution d'un label pourrait être prescrite de manière contraignante, notamment dans le cadre de l'extension d'une convention collective ou la sous une forme de type britannique d'organismes chargés de l'octroi des licences aux entrepreneurs de main d'œuvre (gangmaster licencing agency), qui pourrait également permettre d'impliquer les partenaires sociaux.

10 *En savoir plus...*

- Directive 96/71/CE : *Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 0001 – 0006* (accessible par moteur de recherche)
- Règlement 1408/71 et article 12 (nouveau) du règlement 883/2004 (accessible par moteur de recherche)
- Communication sur le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services: en tirer les avantages et le potentiel, tout en garantissant la protection des travailleurs (COM (2007) 304 final)
- Etude Eurofund : www.eurofund.europa.eu – “Posted workers in the European Union”
- Réseau européen d’experts légaux du droit du travail, traitant des aspects du droit du travail individuel et collectif : CONFERENCE LEGALE ANNUELLE – 28 NOVEMBRE 2008 – document de travail sur le travail détaché
- Mise en place d’un Observatoire européen des activités transfrontalières du secteur du travail intérimaire – Eurocitt
- www.posting-workers.eu
- www.av.se (Guide rédigé par l’administration du travail suédoise, en anglais)
- www.crd-eurs-lorraine.org
- www.etuc.org (Guide du travailleur mobile européen) + position de la CES sur la révision de la directive 96/71
- http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html
- CLEISS (Zentrum der Europäischen und internationalen Verbindungen für soziale Sicherheit)
- Bureaux de liaison et administrations compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d’emploi visés à l’article 4 de la directive 96/71/CE (Dernière modification : 1 février 2011) – liste des bureaux par Etat www.effat.org : diverses notes de travail, déclarations, rapport sur la mobilité
- www.agri-info.eu – informations sur la situation sociale dans l’agriculture européenne