Le travail détaché : 25 ans après son instauration, état des lieux et perspectives

Frédéric Décosse, Emmanuelle Hellio, Béatrice Mésini

▶ **To cite this version:**

Frédéric Décosse, Emmanuelle Hellio, Béatrice Mésini. Le travail détaché : 25 ans après son instauration, état des lieux et perspectives. Migrations Société, 2022, Migration et travail détaché en Europe, 34 (190), pp.15-26. 10.3917/migra.190.0015 . hal-03915069

HAL Id: hal-03915069
https://amu.hal.science/hal-03915069

Submitted on 2 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le travail détaché : 25 ans après son instauration, état des lieux et perspectives

Frédéric Décosse [*]
Emmanuelle Hellio [**]
Béatrice Mesini [***]

RESUME

Mis en place par la directive 96/71/CE il y a plus de 25 ans, le détachement a connu un essor exponentiel en France, comme dans l'ensemble des pays de l'Union européenne (UE) : entre 2004 et 2018, le nombre de travailleurs détachés au sein de l'UE est passé de moins de 500 000 à près de 3 millions. Loin d'être un dispositif de libre circulation des travailleurs, le détachement s'affirme davantage comme un nouvel avatar de l'utilitarisme migratoire qui « multiplie » les frontières et renouvelle la segmentation du marché du travail européen. Ce dossier thématique de la revue Migrations Société *consacré au travail détaché en Europe rassemble des cas d'étude qui analysent la réalité de ce phénomène dans divers pays et secteurs d'activité : la construction navale, l'industrie agroalimentaire et l'agriculture industrielle. Cette introduction propose un état de l'art des travaux francophones et anglophones consacrés au détachement et souligne l'apport des différentes contributions concernant les pratiques de détachement à l'œuvre sur les marchés du travail hexagonal et européen.*

MOTS-CLES : Extracommunautaire, France, législation, migration temporaire, Union européenne

Novembre 2022. À l'heure de clore ce dossier thématique, le détachement s'invite une fois de plus dans l'actualité politique française, cette fois à travers une polémique qui a éclaté à la suite de la publication d'un article selon lequel le député *Rassemblement national* de Gironde, Grégoire de Fournas, aurait « employé » des ouvriers agricoles détachés dans sa propriété viticole familiale du Médoc, le Château Vieux Cassan. Ce qui est mis en cause ici est moins le caractère légal ou non des conditions de réalisation de cette prestation de services, la parution de photos donnant à voir un campement sommaire de saisonniers portugais alimente une controverse sur les conditions d'hébergement de cette main-d'œuvre, que le caractère moral, sinon l'acceptabilité politique, du recours à celle-ci. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que la personne mise en cause est un élu de la République qui défend des positions anti-immigration, récemment exprimées dans l'Hémicycle par l'intéressé, qui lui ont notamment valu une exclusion temporaire de l'Assemblée nationale compte tenu de la teneur raciste de ses propos. En ce sens, cette nouvelle polémique rappelle avec force à quel point le détachement est une pratique marquée du sceau de l'illégitimité dans le débat public, comme le révélait déjà la prise de position en juillet 2020 d'Élisabeth Borne, alors ministre du Travail, qui, au plus fort de la crise sanitaire de la pandémie de Covid-19, déclarait qu'« *il n'[était] pas question que le plan de relance se fasse avec des travailleurs détachés* »[1].

Pour beaucoup, le détachement est en effet le révélateur du décalage existant entre, d'un côté, une « Europe des marchés » basée sur la liberté d'entreprendre et de s'établir, qui conduit à la mise en concurrence des systèmes sociaux à l'intérieur de l'Union européenne (UE), et de l'autre, une Europe politique et sociale fondée notamment sur les principes de liberté de circulation et d'égalité de traitement (notamment en matière de rémunération) entre ressortissants nationaux et étrangers. Parce qu'il opère une déconnexion des règles fiscales et sociales du travail de leur espace d'application d'origine, le détachement donne parfois lieu à des pratiques de « dumping social »[2], lesquelles mettent à profit les *« lacunes de la législation européenne […] et [aboutissent] à des conditions de travail portant atteinte à la dignité humaine »*[3]. Du côté des États récepteurs, le détachement est, de ce fait, régulièrement dénoncé comme un vecteur de concurrence déloyale. En France par exemple, ces accusations ont culminé en 2005 lors de la controverse politico-médiatique à laquelle a donné lieu le projet de directive Bolkestein[4], la mobilisation de la figure repoussoir, et largement mythifiée, du plombier polonais cristallisant alors les velléités de protectionnisme ouvrier sur le marché du travail hexagonal. Si la tentation du chauvinisme

[*] Sociologue, chargé de recherche au CNRS, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), Aix-Marseille Université/CNRS.
[**] Docteure en sociologie, chercheure contractuelle au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), Aix-Marseille Université/CNRS.
[***] Politiste, chargée de recherche au CNRS, Temps, espaces, langages, Europe méridionale, Méditerranée (TELEMMe), Aix-Marseille Université/CNRS.

1 DE COMARMOND, Leïla ; LEFEBVRE, Étienne ; FICEK, Isabelle, "Élisabeth Borne, ministre du Travail : "Il n'est pas question que le plan de relance se fasse avec des travailleurs détachés !", *Les Échos*, le 28 juillet 2020.

2 BELKACEM, Rachid ; KORNIG, Cathel ; MICHON, François ; NOSBONNE, Christophe ; MONTCHARMONT, Laurence ; SCALVINONI, Benoît, *Les pratiques de détachements de travailleurs dans l'Union européenne : importance, forme et enjeux*, Rapport de recherche, Laboratoire lorrain de sciences sociales (2L2L), Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), 2016, 138 p., https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470052/document ; MESINI, Béatrice, "The Transnational Recruitment of Temporary Latino Workers in European Agriculture", in: GERTEL, Jörg; SIPPEL, Sarah R. (edited by) *Fragmented Agricultural Productions and Circular Migrations: "New Spaces of Insecurity"*, New York: Routledge, 2014, pp. 71-82 ; BERNACIAK, Magdalena, *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, London: Routledge, 2015, 242 p.

3 MORSA, Marc, "Le travail détaché dans l'Union européenne : enjeux juridiques et économiques", *Informations sociales*, n° 194, 2016, pp. 82-94 (voir p. 85).

4 Directive du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, dite directive services ou directive Bolkestein (du nom du commissaire européen au Marché intérieur qui l'a présentée, Frits Bolkestein) est une directive de l'UE adoptée — après de multiples amendements qui ont modifié significativement le projet initial —, par le Conseil de l'Union européenne le 24 juillet 2006 puis par le Parlement européen le 15 novembre 2006. Cette directive modifie marginalement la législation sur le marché des services au sein de la Communauté européenne, en simplifiant pour un prestataire de services d'un État membre les conditions dans lesquelles il peut opérer dans un autre État membre.

est particulièrement prégnante dans les secteurs en crise exposés à la concurrence internationale, on aurait tort de n'y voir qu'un réflexe xénophobe du monde du travail et de ses organisations syndicales en perte de vitesse, tant il est vrai que celui-ci fait écho au discours gouvernemental de défense de l'emploi national. Lorsque, par exemple, la Confédération générale du travail (CGT) des marins de Concarneau rappelle en septembre 2020 *« le combat »* que mène son organisation *« contre la concurrence déloyale que constitue l'emploi des travailleurs détachés venus essentiellement d'Europe de l'Est »*[5], elle s'aligne en réalité sur la position du ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, qui, quinze jours plus tôt, lors de l'université d'été du Mouvement des entreprises françaises (MEDEF), appelait le patronat, et notamment le secteur du Bâtiment et des travaux publics (BTP), à « *limiter au strict minimum le recours aux travailleurs détachés, de faire travailler les ouvriers français et d'engager des jeunes* »[6].

Toutefois, la France entretient avec le détachement une relation plus complexe que ne le laisse penser le débat politique qui l'entoure. En effet, si elle est, loin derrière l'Allemagne, le deuxième pays récepteur de travailleurs détachés, elle est aussi et surtout le quatrième État émetteur au sein de l'UE, après la Pologne, l'Allemagne et la Slovénie[7]. C'est là une dimension du phénomène largement méconnue, qui montre à quel point, au-delà de la politisation du débat, le détachement est devenu une modalité majeure et protéiforme des migrations de travail dans l'Hexagone. Mis en place il y a plus de 25 ans par la directive 96/71/CE[8], il a connu un essor exponentiel en France, comme dans l'ensemble des pays de l'UE : entre 2004 et 2018, le nombre de travailleurs détachés au sein de l'UE est passé de moins de 500 000 à près de 3 millions[9]. En 2019, la France a quant à elle enregistré sur son territoire quelque 675 300 contrats de détachement (le nombre de salariés détachés étant probablement inférieur à ce chiffre, un même salarié pouvant venir plusieurs fois dans le cadre de différents contrats de détachement) dans divers secteurs de l'économie nationale, tels que l'industrie (34 %), la construction (34 %), les services (20 %) ou encore l'agriculture (9 %). La prestation de services internationale y représentait 57 % de l'emploi, contre 26 % pour le travail temporaire — qui se concentrait notamment dans les régions frontalières — et 19 % pour les mobilités intragroupe[10]. Ces quelques données statistiques donnent un ordre de grandeur du phénomène faisant l'objet de ce dossier : le détachement est devenu un vecteur incontournable des mobilités de travail à l'intérieur de l'espace européen et, dans le même temps, une source de tensions politiques fortes, à la fois entre les États de l'UE (notamment entre « vieux » pays membres et nouveaux entrants) et entre les partenaires sociaux.

Mais que désigne-t-on au juste par le terme « détachement » ? Sur un sujet aussi technique, un détour préliminaire par le droit s'impose afin de mieux saisir et circonscrire l'objet d'étude visé par les contributions réunies dans le présent dossier. Selon la directive, le travailleur détaché est celui qui, *« pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement »*. Il est envoyé dans les cadres suivants : *« l'exécution de travaux par une entreprise, pour son compte et sous sa direction dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire étranger de la prestation de services » ou encore « la mise à disposition de travailleurs en vue de leur utilisation par l'entreprise étrangère dans le cadre d'un marché public ou d'un marché privé »*[11].

Encadré n° 1 : L'évolution de la législation européenne sur le détachement

L'évolution des directives européennes suggère la recherche d'un « juste équilibre » entre la « libre prestation des services », la mise en place des conditions d'une « concurrence équitable » et le respect des droits sociaux des travailleurs mobiles dans l'UE.

La directive 1996 du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services invite les entreprises à détacher des travailleurs dans le marché intérieur, tout en prônant une concurrence loyale et des mesures garantissant de dignes conditions d'emploi et de travail et une égalité de traitement entre les travailleurs détachés et les travailleurs des pays d'accueil.

La directive 2004 du Parlement européen et du Conseil relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, les prestataires de services dont les entreprises de travail temporaires installées dans les nouveaux États membres de l'Union européenne, peuvent librement mettre leurs salaries à la disposition de donneurs d'ordres dans d'autres États membres.

La directive 2006 du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur (dite Bolkestein), vise à « établir les dispositions générales permettant de faciliter l'exercice de la liberté d'établissement des prestataires ainsi que la libre circulation des services, tout en garantissant un niveau de qualité élevé pour les services ».

5 OUEST-FRANCE, "Concarneau. La CGT des marins interpelle le ministre Bruno Le Maire", *Ouest-France*, le 12 septembre 2020, https://www.ouest-france.fr/bretagne/concarneau-29900/concarneau-la-cgt-des-marins-interpelle-le-ministre-bruno-le-maire-6971410.

6 SUD-OUEST.FR/AFP, "BTP : Bruno Le Maire appelle les entreprises à embaucher des jeunes et pas des travailleurs détachés", *Sud-Ouest*, le 27 août 2020, https://www.sud ouest.fr/economie/btp/btp-bruno-le-maire-appelle-les-entreprises-a-embaucher-des-jeunes -et-pas-des-travailleurs-detaches-1867025.php.

7 Rapport public annuel 2019 de la Cour des Comptes.

8 Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, également désignée par l'expression "directive détachement" comme ce sera le cas par la suite dans ce texte.

9 MICHON, Sébastien ; WEILL, Pierre-Édouard, art. cité. (voir p. 11).

10 BOUGHAZI, Yacine ; PARENT, Gwenn, "Qui sont les travailleurs détachés en France ?", *DARES Analyses*, n° 34, juin 2021, pp. 1-8.

11 Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, le 16 décembre 1996, "Considérants" 3 et 4.

La directive 2008 du Parlement européen et du Conseil, relative au travail intérimaire, vise à assurer le plein respect de l'article 31 de la charte qui prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. Par ailleurs, dans certains cas bien délimités, les États membres devraient, sur la base d'un accord conclu par les partenaires sociaux au niveau national, avoir la possibilité de déroger, de manière limitée, au principe de l'égalité de traitement, pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré.

La directive 2011 du Parlement européen et du Conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre simplifie les procédures d'admission au travail des ressortissants de pays tiers et garantit un socle commun de droits « sur le fondement de l'égalité de traitement » à ceux qui résident légalement dans un État membre. En revanche, elle exclut de son champ d'application les salariés en mobilité intra-entreprise, les travailleurs saisonniers et les travailleurs détachés.

Avec la directive 2014 du Parlement européen et du Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, les travailleurs saisonniers conservent leur lieu de résidence principal dans un pays tiers et séjournent légalement et temporairement dans l'UE pour exercer une activité soumise au rythme des saisons. Les États membres doivent fixer une période maximale de séjour des travailleurs saisonniers comprise entre cinq et neuf mois sur douze mois.

La directive 2018 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services « garantit la protection des travailleurs détachés durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées (…) ».

Le règlement 2019 du Parlement européen et du Conseil, instituant l'Autorité européenne du travail stipule que cette Autorité devrait exercer ses activités dans les domaines de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union et de la coordination de la sécurité sociale, y compris la libre circulation des travailleurs, le détachement de travailleurs, etc. Elle devrait également renforcer la coopération entre les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré et d'autres situations mettant en péril le bon fonctionnement du marché intérieur, telles que les sociétés « boîte aux lettres » et le faux travail indépendant, sans préjudice de la compétence des États membres de décider de mesures nationales.

Une fois adoptées par l'Union européenne, les directives sont transposées par les États-membres et y obtiennent force de loi. L'article 288 du traité sur le fonctionnement de l'UE énonce que la « directive » est contraignante pour les États destinataires qui sont comptables du résultat à atteindre, et laisse aux autorités nationales la compétence de forme et de moyens pour y parvenir.

Derrière la notion juridique standard de détachement se cachent en fait des réalités et des expériences très différentes en fonction du secteur d'activité, des modalités d'emploi, de la qualification ou encore de la configuration migratoire intra et/ou extracommunautaire. Face à cette complexité dont rend mal compte la littérature scientifique, ce numéro spécial cherche à combler certaines lacunes.

Ces lacunes, quelles sont-elles ? Et, plus largement, que peut-on dire de la bibliographie francophone et anglophone disponible sur le sujet ? On soulignera tout d'abord que la plupart des travaux sur le sujet sont menés en droit[12], en science politique[13] et, dans une moindre mesure, en sociologie, notamment dans le sous-champ disciplinaire des relations industrielles (*Industrial relations)*[14]. De ce fait, d'un point de vue thématique, la littérature s'est surtout centrée sur l'analyse du dispositif juridique proposé par la directive détachement et par les textes venus la compléter par la suite, les avancées jurisprudentielles, la question de la transposition en droit interne et les conflits de normes. Dans le champ des relations industrielles, des études ont analysé la manière dont les organisations syndicales et les administrations nationales réagissent face au détachement et génèrent des évolutions du cadre institutionnel et juridique par le biais du droit en actes. Dans le cadre de ce numéro, nous avons cherché, sans minorer l'importance et la dimension heuristique de ces approches, à diversifier le regard disciplinaire en faisant notamment appel à des auteurs dont les contributions s'inscrivent dans le champ de la sociologie du travail et des migrations.

Encadré n° 2 : L'évolution de la législation française sur le détachement

L'évolution de la législation nationale marquée par le renforcement des droits des travailleurs détachés et par l'aggravation des peines et sanctions, à l'encontre des prestataires étrangers et des maîtres d'ouvrage français

12 LHERNOULD, Jean-Philippe, "Le plombier polonais est-il mort ? La loi du 2 août et le détachement transnational de travailleurs", *Droit social*, n° 12, décembre 2005, pp. 1191-1209 ; LALANNE, Stéphane, "Détachement de travailleurs, élargissements de l'Union européenne et mondialisation du commerce des services", *Revue internationale du travail*, n° 3-4, 2011, pp. 229-252 ; PATAUT, Étienne, "Détachement et fraude à la loi – Retour sur le détachement de travailleurs salariés en Europe", *Revue de droit du travail*, 2014, pp. 23-34 ; EMERIAU, Arnaud, "Le travail détaché en Europe : concurrence sociale déloyale ou garantie d'un socle minimal de protection *?", Informations sociales*, n° 203-204, 2021, pp. 144-152.

13 MESINI, Béatrice, "Mobiles, flexibles et réversibles. Les travailleurs saisonniers latino-américains détachés andins dans les champs de Provence", *Hommes & migrations*, n° 1301, janvier-février-mars 2013, pp. 67-76 ; WAGNER, Ines, "Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector", *British Journal of Industrial Relations,* Vol. 53, No. 4, 2015, pp. 692-710 ; MICHON, Sébastien ; WEILL, Pierre-Édouard, art. cité.

14 LILLIE, Nathan, "Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 1, 2012, pp. 148-167 ; LILLIE, Nathan, "The Right Not to Have Rights: Posted Worker Acquiescence and the European Union Labor Rights Framework", *Theoretical Inquiries in Law*, Vol. 17, No. 1, 2016, pp. 39-62 ; MUSSCHE, Ninke; CORLUY, Vincent ; MARX, Ive, " How Posting Shapes a Hybrid Single European Labour Market", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, No. 2, 2017, pp. 113–127; RIESCO-SANZ, Alberto; GARCIA LOPEZ, Jorge; MAIRA VIDAL, María del Mar, "The Posting of Workers in the European Road Transport Industry. An Approach Based on the Discourses of Social and Institutional Stakeholders", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, No. 2, 2019, pp. 191-206; ARNHOLTZ, Jens; LILLIE, Nathan (edited by), "European Integration and the Reconfiguration of National Industrial Relations" (Chapter 1), in: *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, New York: Routledge, 2019, 226 p.; LENS, Dries; MUSSCHE, Ninke; MARX, Ive, "The Different Faces of International Posting. Why Do Companies Use Posting of Workers ?", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 1, 2021, pp. 27–45.

La loi du 10 juillet 2014 « visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale » fait peser sur le donneur d'ordre une obligation de vigilance en matière de respect du droit du travail et de rémunération des travailleurs détachés. En cas de fraude et au nom du principe de la « responsabilité solidaire », l'entreprise utilisatrice sera tenue solidairement avec l'entreprise de travail temporaire employeur, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels met en place différents mécanismes visant à améliorer le dialogue social, avec, entre autres, l'obligation de déclarer les accidents du travail des travailleurs détachés ou encore l'arrêt de toute activité en cas de recours avéré au travail illégal.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel précise dans le Code du travail qu'il est question de travail dissimulé par dissimulation d'activité lorsque le recours au détachement de salariés a lieu sans respecter les conditions d'activités prévues à cet effet.

L'ordonnance 2019 portant transposition de la directive 2018 du Parlement européen et du Conseil, modifiant la directive détachement 1996, introduit la création d'une obligation d'information en cas de détachement par une entreprise temporaire, le renforcement du principe de l'égalité de traitement en matière de rémunération, la fixation d'une durée maximale de détachement et la limitation des cumuls de détachements de salariés sur le même poste.

Le décret 2019 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal stipule que la déclaration préalable de détachement doit préciser le sexe des salariés détachés, le taux horaire appliqué, les coordonnées du représentant sur le sol français, mais aussi le lieu de conservation des documents liés au détachement. En outre, l'employeur est tenu de faire bénéficier aux travailleurs détachés un « noyau dur » de règles légales et conventionnelles notamment en matière de salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité au travail. Pour les mesures du « noyau dur », les salariés détachés devront bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés relevant de la même branche d'activité sur le sol français.

Il ressort également de l'examen de la littérature disponible que certaines modalités de détachement sont davantage étudiées que d'autres : c'est le cas de la sous-traitance, tandis qu'il existe peu de recherches sur la mobilité intragroupe et, dans une moindre mesure, sur l'intérim international. C'est pourquoi nous avons souhaité ici corriger partiellement ce déséquilibre en incluant notamment un entretien et deux cas d'étude portant sur le travail temporaire. Dans le champ des études migratoires, s'intéresser au détachement revient à prendre en considération la centralité et la spécificité du travail dans l'expérience des migrants, et plus généralement dans la fabrique du phénomène migratoire. Nous avons en effet souhaité que ce numéro fournisse l'occasion de comprendre comment l'articulation entre travail et migration se trouve reconfigurée par ce « nouveau » dispositif de mobilisation de main-d'œuvre. Les travaux sur les détachés extracommunautaires montrent comment leur mobilité est entravée par une politique migratoire européenne qui vise à empêcher leur installation dans le pays où est fournie la prestation[15]. Loin d'être un dispositif facilitant la libre circulation, le détachement s'affirme davantage comme un nouvel avatar de l'utilitarisme migratoire qui « multiplie » les frontières et renouvelle, par-là, la segmentation du marché du travail européen[16].

Ce dossier propose une réflexion sur les pratiques de détachement à l'œuvre sur les marchés du travail hexagonal et européen. Il rassemble des cas d'étude qui analysent la réalité du travail détaché dans divers secteurs de l'économie : la construction navale, l'industrie agroalimentaire et l'agriculture industrielle. L'approche multisectorielle et le choix de donner de la visibilité à des secteurs d'activité peu étudiés dans une littérature scientifique spécialisée, majoritairement centrée sur le secteur du BTP[17] montrent à quel point le détachement concerne aujourd'hui des pans entiers des économies des pays du nord-ouest de l'Union européenne.

Ces différents secteurs d'activité ont en commun d'être considérés comme non délocalisables (ce qui, évidemment, n'est vrai qu'en partie) et de proposer des conditions d'emploi, de travail et de rémunération dégradées, qui tendent à rendre ces métiers et filières peu attractifs aux yeux des salariés locaux. Globalement, les entreprises rechignent quant à elles à employer les travailleurs locaux peu disposés à accepter ces conditions, leur préférant des travailleurs exogènes au bassin d'emploi, comme dans le cas des Chantiers de l'Atlantique étudiés ici par Sara Casella Colombeau, Claire Flécher, Jean-Marie Pillon, Daniel Veron et Claire Vivès, ou encore dans l'agriculture au plus fort de la crise sanitaire[18]. Ceci nous invite, dans le prolongement des analyses de Nicolas Jounin sur le recours à l'intérim dans le BTP en Île-de-France, à considérer avec précaution le discours patronal selon lequel le recours au détachement dans les secteurs « en tension » serait justifié par une « pénurie de main-d'œuvre ». En effet, comme le souligne Nicolas Jounin, *« la problématique de la pénurie n'en est pas une :*

---

15 CASTRACANI, Lucio ; DÉCOSSE, Frédéric ; MORENO NIETO, Juana, "Le travail détaché dans l'agriculture intensive provençale", *Temporalités*, n° 3, 2021, http://journals.openedition.org/temporalites/8168 ; CASTRACANI, Lucio ; DÉCOSSE, Frédéric ; HELLIO, Emmanuelle ; MESINI, Béatrice ; MORENO NIETO, Juana, "Salariés agricoles détachés : quelques leçons de la crise sanitaire", *Plein droit*, n° 127, décembre 2020, pp. 9-15.

16 MEZZADRA, Sandro ; NEILSON, Brett, La frontière comme méthode ou la multiplication du travail, Toulouse : Éd. L'asymétrie, 2019, 418 p.

17 Voir entre autres : DRUKER, Janet; DUPRÉ, Isabelle, "The Posting of Workers Directive and Employment Regulation in the European Construction Industry", *European Journal of Industrial Relations*, Vol 4, No. 3, 1998, https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095968019843003; CREMERS, Jan, "Free Movement of Services and Equal Treatment of Workers : the Case of Construction", *Transfer. European Review of Labour and Research*, Vol. 12, No. 2, 2006, pp. 167-181 ; FELLINI, Ivan; FERRO, Anna; FULLIN, Giovanna, "Recruitment Processes and Labour Mobility. The Construction Industry in Europe", *Work, Employment and Society*, Vol. 21, No. 2, 2007, pp. 277–298 ; THOEMMES, Jens, "Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France", *Les Mondes du travail*, n° 14, 2014, pp. 39-55 ; VOIVOZEANU, Alexandra, "Precarious Posted Migration : The Case of Romanian Construction and Meat Industry Workers in Germany", *Central and Eastern European Migration Review*, Vol. 8, No. 2, 2019, pp. 85–99 ; DANAJ, Sonila ; GEYER, Leonard ; CUKUT KRILIC, Sanja ; ARNHOLTZ, Jens, "Posted Work, Enforcement Capacity and Firm Variation. Evidence from the Danish Construction Sector", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, No. 4, 2021, pp. 1149–1164.

18 CASTRACANI, Lucio ; DÉCOSSE, Frédéric ; HELLIO, Emmanuelle ; MESINI, Béatrice ; MORENO NIETO, Juana, art. cité.

elle clôt la discussion en imposant les termes du débat [et en mettant notamment] *l'accent sur le manque »* (en l'occurrence de qualification), sachant que *« les qualités professionnelles comptent moins que les qualités sociales telles que disponibilité et obéissance »*[19]. Ce dossier cherche à saisir toute l'importance des *« qualités sociales »* des travailleurs détachés, afin de comprendre à la fois pourquoi et comment les secteurs d'activité ici concernés y ont recours, et dans quelle mesure l'articulation spécifique entre migration et travail proposée par le détachement produit des dispositions singulières.

Dans leur étude du système de travail d'*AMC Natural Drinks*, José Calderon, Pablo López Calle et Antonio Ramírez Melgarejo insistent justement sur cette notion-clé de disponibilité de la main-d'œuvre détachée, qui fait de ces travailleurs ce qu'ils nomment des *« flexworkers »*[20]. Cette *« disponibilité temporelle au travail »*[21] est, affirment-ils, *« synonyme d'absence de pouvoir et de capacité de valorisation de soi dans les marchés de l'emploi (formation, expérience, voire ratios de productivité) »*[22]. Elle se traduit par une propension à faire des heures et à accepter, faute de mieux, d'allonger la journée de travail ou encore de ne pas chômer un jour férié. Cette « *convocabilité* »[23] des travailleurs détachés s'explique ici par la migration, c'est-à-dire par le fait qu'ils sont éloignés de leur foyer et de leur famille (déconnexion des espace-temps de la production et de la reproduction) et qu'ils cherchent à accumuler du (sur)salaire le temps de leur mission. Il en est de même pour l'obéissance, qui n'est pas une qualité intrinsèque des travailleurs étrangers, mais le produit à la fois d'un processus d'altérisation dans le pays de mise à disposition et de la discipline imposée par les prestataires. Dans l'agriculture industrielle provençale, Frédéric Décosse, Béatrice Mesini et Emmanuelle Hellio décrivent ainsi un régime de travail basé sur les mises à pied, les amendes et l'arbitraire du petit chef, qui tend à produire de l'obéissance individuelle et collective, même si celle-ci n'exclut pas des formes de résistance, ce que rappelle avec force Rodrigo, ouvrier agricole colombien détaché, dans l'entretien qu'il a accordé à Charline Sempéré. Cette *« malléabilité »* de la main-d'œuvre détachée, mise en avant également par Sara Casella Colombeau, Claire Flécher, Jean-Marie Pillon, Daniel Veron et Claire Vivès, dans la construction navale s'explique d'ailleurs aussi par la distance existant entre ces travailleurs et des organisations syndicales en perte de vitesse qui peinent — quand elles ne renoncent pas purement et simplement — à faire de la défense des droits des détachés un enjeu de lutte.

Dans l'industrie agroalimentaire, la construction navale et l'agriculture intensive, le travail détaché présente un degré élevé de flexibilité induit par la forme de production en « juste-à-temps ». José Calderon, Pablo López Calle et Antonio Ramírez Melgarejo montrent, par exemple, comment le rythme de la *lean production* d'*AMC Natural Drinks* s'emballe quand il faut honorer des commandes urgentes, obligeant les équipes à s'ajuster au flux. Le responsable logistique explique ainsi que *« parfois, il fallait travailler 16 heures d'affilée, parfois ils devaient rester chez eux parce qu'il n'y avait pas assez de travail »*[24]. Le travail détaché se caractérise également par une forte intensité dont les longues journées de travail ne constituent qu'une dimension, l'autre ayant trait au rendement exigé. Frédéric Décosse, Emmanuelle Hellio et Béatrice Mesini soulignent que dans les serres et les vergers provençaux l'insuffisance de rendement des intérimaires détachés constitue un motif de renvoi. Dans l'entretien réalisé par Charline Sempéré, Rodrigo détaille les modalités, cadences et rythmes imposés aux travailleurs détachés : *« Je travaillais neuf heures par jour et six jours par semaine environ [...] On devait remplir deux chariots de tomates par heure [...]. Une caisse toutes les deux minutes [...]. Si tu n'arrivais pas à ramasser les deux chariots tu étais bon pour repartir en Espagne »*[25]. Sur les chantiers navals, Sara Casella Colombeau, Claire Flécher, Jean-Marie Pillon, Daniel Veron et Claire Vivès, soulignent pour leur part comment les rendements exigés des salariés détachés finissent progressivement par s'imposer à l'ensemble des travailleurs du site *« par effet de contagion marchande, la baisse des coûts de prestation, et le niveau d'intensité du travail qui en découle, semblent s'imposer à l'ensemble des salariés sous-traitants, quels que soient leur nationalité ou leur statut »*.

On le voit, l'approche multisectorielle du dossier permet de comparer la manière dont le recours aux détachés — qui est certes lié à une forme d'organisation du travail à flux tendu —, s'explique par, et est propre à, chaque procès de travail. C'est d'ailleurs là tout l'intérêt d'aborder le détachement avec les outils de la sociologie du travail et la méthode des études de cas. Cette dimension comparative est également présente en matière d'échelle d'analyse. Aux études de cas sur l'usine et le champ qui adoptent une approche « par le bas », s'ajoutent des contributions qui mobilisent d'autres éclairages : la perspective sociohistorique, qui permet à Sara Casella Colombeau, Claire Flécher, Jean-Marie Pillon, Daniel Veron et Claire Vivès, d'expliquer comment le détachement s'inscrit en réalité dans une histoire longue du recours au travail exogène sur les Chantiers de l'Atlantique ; l'entrée par l'action publique et les politiques de lutte contre la fraude au détachement qui offre

---

19 JOUNIN, Nicolas, *Loyautés incertaines : les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité,* Thèse de doctorat en sciences sociales, Paris : Université Paris Diderot, 2006, 619 p.

20 Sur la notion de "migrant flexiwork" dans l'intérim international aux Pays-Bas, voir : PIJPERS, Roos, "International Employment Agencies and Migrant Flexiwork in an Enlarged European Union", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 36, No. 7, 2010, pp. 1079-1097.

21 DEVETTER, François-Xavier, "La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ?", *Temporalités*, n° 4, 2006, https://journals.openedition.org/temporalites/366.

22 Voir dans ce dossier la contribution de José Calderon, Pablo López Calle et Antonio Ramírez Melgarejo.

23 CHAUVIN, Sébastien, *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris : Éd. du Seuil, 2010, 339 p. (voir p. 28).

24 Voir dans ce dossier la contribution de José Calderon, Pablo López Calle et Antonio Ramírez Melgarejo.

25 Voir dans ce dossier l'entretien accordé par Rodrigo à Charline Sempéré.

l'opportunité à Pierre-Édouard Weill de souligner à quel point *« le détachement constitue un enjeu politique européen de plus en plus saillant, avec son intensification et les réformes successives de son encadrement, que les programmes de la lutte contre la fraude, élaborés en France, visent à légitimer »*[26].

Le dossier se compose également de deux entretiens. Ces derniers donnent la parole à des acteurs centraux du fait social observé : un salarié détaché et un inspecteur du travail. Ce détour par le point de vue émique constitue une nécessité éthique, sinon politique. Et c'est précisément parce que le détachement est un sujet techniquement complexe donnant lieu à des débats passionnés que nous avons tenu à faire figurer dans le dossier, en contrepoint des analyses sociologiques, des « témoignages ». Celui d'un praticien du droit, chargé de mettre en œuvre les priorités gouvernementales de lutte contre le travail illégal et le faux détachement. L'entretien avec Paul Ramackers, inspecteur du travail du Gard en charge de la lutte contre le travail illégal éclaire les développements proposés par Pierre-Édouard Weill dans son article sur la place et le rôle de l'Inspection du travail dans la « *défense de l'emploi national* ». Ce dernier apporte des précisions éclairantes sur les instruments juridiques et institutionnels mobilisés dans cette lutte par les différents services de l'État, et revient en détail sur la manière dont a été progressivement mise en cause l'agence d'intérim espagnole *Campo Verde*[27], dont Frédéric Décosse, Emmanuelle Hellio et Béatrice Mesini proposent une monographie. Pour Paul Ramackers, les conditions de travail et d'hébergement des ouvriers agricoles détachés observées lors de ses activités de contrôle s'apparentent à « *une forme carcérale, une sorte de camp de travail en plein air qui pose quand même question au XXIe siècle* »[28]. Au point de vue du fonctionnaire répond celui d'un intérimaire détaché de ce secteur agricole.

Rodrigo, jeune travailleur colombien employé brièvement par l'agence d'intérim *Campo Verde*, explique quant à lui : « *Je me suis toujours rebellé* […]. *Quand je travaillais dans les fraises, nous avons essayé collectivement de faire des demandes, mais finalement personne n'a voulu aller plus loin ».* Outre la mise en évidence de l'existence de *« formes discrètes de résistance »*[29] de la part des salariés détachés, cet entretien est aussi précieux en cela qu'il réinscrit l'expérience du détachement dans le temps long des trajectoires biographiques et migratoires des intérimaires. Ce faisant, il permet de comprendre en quoi la discipline imposée par les prestataires prend appui sur l'expérience migratoire des travailleurs détachés, une expérience marquée par le laborieux franchissement de multiples frontières[30] : les frontières géographiques, qui séparent les pays d'origine (ici la Colombie), les pays d'accueil et de recrutement (Espagne) et les pays « de mise à disposition » où est fournie la prestation (France), les frontières administratives (papiers), et enfin les frontières politiques (de la « race »). Le vécu de Rodrigo rappelle avec force que ces frontières se superposent et qu'elles sont rarement totalement franchies, ou du moins que certaines sont susceptibles d'être réactivées. Alors que Rodrigo a acquis le statut de citoyen de l'UE après dix ans passés en Espagne, il fait de nouveau l'expérience de la condition d'étranger lorsqu'il réémigre en France. Dans les champs provençaux, son passeport espagnol ne le distingue pas vraiment des autres « Latinos », groupe auquel il est assimilé et au sein duquel, en tant que ressortissant de la Colombie, il occupe une position désavantageuse dans la *« division raciste du travail »*[31] agricole en raison du stigmate accordé au Colombiens. Pourtant, il souligne également à quel point cette inclusion dans le collectif de travailleurs latinos est relative et fragile. Le stigmate raciste du Colombien délinquant, qui en soi fait de lui un « mauvais travailleur » aux yeux des autres, nourrit les soupçons de ses collègues lorsque des vols sont commis dans le vieux mas où ils sont hébergés, provoquant finalement sa mise à pied à la suite d'une dispute. Face à la décision de *Campo Verde* de le renvoyer en Espagne, Rodrigo décide d'exercer son « droit de fuite »[32] en claquant la porte de l'agence et en trouvant, grâce notamment à sa nationalité espagnole et à la présence sur place de membres de sa famille, à s'embaucher ailleurs. Là encore, le détour par la trajectoire biographique qu'offre cet entretien est heuristique en cela qu'il donne à voir ici les lignes de fuite du détachement.

---

26 Voir dans ce dossier la contribution de Pierre-Édouard Weill.

27 Par souci d'anonymat, le nom de cette entreprise a été modifié.

28 Voir dans ce dossier l'entretien accordé par Paul Ramackers à Béatrice Mesini, Emmanuelle Hellio et Frédéric Décosse.

29 SCOTT, James, *La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne*, Paris : Éd. Amsterdam, 2009, 270 p.

30 Pour une cartographie de ces parcours, voir : HELLIO, Emmanuelle ; POLO, Matthieu, "Les frontières du détachement : liberté d'aller et venir vs flexcirculation ?", in : MIGREUROP, *Atlas des migrations dans le monde*, Paris : Éd. Armand Colin, 2022, pp. 54-55.

31 LINHART, Robert, *L'établi*, Paris : Éd. de Minuit, 1981 (1978), 180 p.

32 MEZZADRA, Sandro, *Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización*, Madrid : Traficantes de Sueños, 2005, 156 p.