



LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS SUR LES TERRITOIRES BELGE, FRANÇAIS ET BRITANNIQUE RAPPORT FINAL

Dalila Ghailani
(ghailani@ose.be)

Observatoire social européen

Etude réalisée pour le réseau EURESCHANNEL

Mai 2004

INTRODUCTION

L'unification croissante de l'Europe et l'augmentation conséquente de la mobilité des travailleurs se reflète clairement dans une augmentation du nombre de détachés. De plus en plus souvent, les travailleurs sont envoyés à l'étranger par leur employeurs pour une courte durée, notamment en Belgique, en France et au Royaume Uni. Le détachement a d'importantes conséquences sur le plan du travail et sur le plan de la sécurité sociale, deux domaines dans lesquels le législateur communautaire est intervenu.

La réglementation européenne décrit le détachement dans l'article 14 §1 a du Règlement 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité social aux travailleurs détachés ainsi que dans l'article 1§3 a de la Directive 96/71 qui décrit le champ d'application de cette directive qui prévoit un noyau dur de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans le pays d'accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire duquel ils accomplissent habituellement leur travail.

Notre étude est divisée en deux parties, l'une théorique, l'autre pratique. Nous essaierons de donner dans la première partie un aperçu des principes applicables aux détachements des travailleurs au regard de ces deux textes communautaires. Il s'agira d'une part de décrire le contenu et les objectifs de la directive 96/71 et d'autre part de voir dans quelle mesure elle a été transposée dans les trois États membres visés à savoir la Belgique, la France et le Royaume Uni. Les principes du Règlement 1408/71 applicables au détachement seront ensuite évoqués.

Après cette partie théorique, nous tâcherons, au vu des informations dont nous disposons, de donner un aperçu de l'ampleur de ce phénomène dans les trois États membres concernés et de vérifier plus spécifiquement si les régions transfrontalières du Hainaut, du Nord-Pas-de-Calais, de Flandre occidentale et du Kent peuvent être identifiées comme des régions particulièrement concernées par le détachement.

PARTIE I : LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS

ASPECTS THEORIQUES

I. LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS EN DROIT EUROPEEN DU TRAVAIL : LA DIRECTIVE 96/71 CONCERNANT LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS EFFECTUES DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES

Introduction

Comment peut-on prévenir que la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne ne cause des distorsions de concurrence et n'entraîne des formes de dumping social ? Cette question a été posée à plusieurs reprises et, en particulier, dans le cadre du détachement de travailleurs en provenance de pays à faibles coûts salariaux vers des pays présentant des coûts salariaux plus élevés. De telles situations présentent un risque double : d'une part, les travailleurs ne sont pas couverts par les mesures de protection en vigueur dans le pays d'accueil et, d'autre part, les sociétés sont confrontées à une situation de concurrence déloyale, notamment au niveau des coûts de la main-d'œuvre et du respect des règles relatives aux conditions de travail ⁽¹⁾.

La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes a commencé à traiter de ces matières au début des années 1990. Le premier arrêt concernait *Rush Portuguesa* ⁽²⁾, une société publique portugaise de travaux publics à qui avait été confiée la sous-traitance de la construction d'une ligne de chemin de fer en France et qui s'était arrangée pour que des travailleurs portugais viennent effectuer les travaux en France. L'Office national d'immigration français avait contesté à la société le droit d'utiliser ses propres travailleurs sur le territoire français sans obtenir une autorisation préalable à cet effet. La CJCE a déclaré que la société portugaise avait le droit - sur la base de la liberté de prestation de services garantie par le traité de Rome - d'exécuter le contrat en utilisant ses propres travailleurs. La Cour a néanmoins également déclaré que la France avait le droit d'obliger la société à respecter la législation sociale et la législation du travail françaises pendant la durée du contrat.

Il était fondamental, pour éclaircir ce principe, que la Commission européenne présente une proposition de directive relative à cette problématique. Après cinq années d'après discussions, le 16 décembre 1996, la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁾, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services était adoptée. L'objectif consiste à éviter le dumping social entre des sociétés établies dans les différents États

¹ Van Dessel L., « Détachement et dumping social : une vision pratique », in Yorens Y. et Van Regenmortele, *Détachement international*, 1995, 600-617.

² CJCE, *Rush Portuguesa*, C-/113/89, Rec. I-1417.

³ Conseil, Directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 18 du 21 janvier 1997.

membres et à garantir qu'un nombre minimum de droits seront assurés pour les travailleurs détachés par leur employeur en vue de travailler dans un autre pays⁽⁴⁾. Elle ne concerne en aucun cas le régime de sécurité sociale applicable au travailleur détaché. Cette question a été tranchée par le Règlement 1408/71 qui offre un système complet de résolution de conflits de lois au sein de l'Espace économique européen, de telle manière qu'à toute situation donnée, il désigne la loi de sécurité sociale applicable. Nous l'évoquerons plus loin.

1. La directive proprement dite

1.1 L'objectif de la directive

Le texte vise à coordonner les législations des États membres pour prévoir un noyau dur de règles impératives de protection minimale que devront respecter dans le pays d'accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire de l'État membre de la prestation ⁽⁵⁾.

La directive poursuit dès lors un double objectif : le premier a trait à la promotion de la libre circulation des services et le second à la dimension sociale du marché unique. Il s'agit d'une part de faciliter l'exercice de la libre prestation de services dans la Communauté en offrant un cadre juridique commun et d'autre part de lutter contre l'exploitation des travailleurs détachés par des firmes situées dans des pays à bas salaires sur des chantiers dans des pays à haut salaire. La lutte contre une certaine forme de dumping sociale est clairement exprimée : la directive veut éviter l'utilisation abusive par les prestataires de services transnationaux des différences de coûts du travail qu'induisent les disparités de réglementation entre États membres ⁽⁶⁾.

1.2 Son contenu essentiel

1.2.1 Champ d'application

- **Les entreprises visées**

A l'exclusion des entreprises de la marine marchande, en qui concerne le personnel navigant, la directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre, qui dans le cadre d'une prestation de services transnational détachent des travailleurs pour exécuter, à titre temporaire, un travail dans un État membre autre que l'État dont la loi régit la relation de travail.

- **Les travailleurs visés**

La directive renvoie pour la définition de la notion de travailleur, à celle qui est d'application dans le droit de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché. Elle définit par contre le travailleur détaché comme étant celui qui pendant

⁴ Biagi M. «The posted workers EU directive : from social dumping to social protectionism», *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*, 1998, 173-180.

⁵ Considérant 13 de la directive.

⁶ Guts G., « Détachement et droit du travail : la Directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services », *Journal des Tribunaux du Travail*, 1997, pp.265-272.

une période limitée exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que celui où il travaille habituellement.

- **Les trois types de détachement**

L'article 1^{er} § 3 précise quelles sont les situations de détachement appréhendées par la directive. Il existe trois cas de figure :

- Un travailleur est détaché pour le compte et sous la direction d'une entreprise dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise destinataire de la prestation de services.
- Un travailleur est détaché dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au même groupe.
- Un travailleur est détaché par une entreprise de travail intérimaire ou par une entreprise qui met un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice opérant dans un État membre.

Dans les trois cas, la directive exige que la relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur soit maintenue pendant toute la durée du détachement.

1.2.2 Le principe : les règles minimales applicables au travailleur détaché

Toute entreprise établie dans un État membre qui agit en prestataire de services et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter un ensemble de règles impératives minimales en vigueur dans le pays d'accueil (article 3). Il s'agit du noyau dur de règles impératives minimales.

- **Nature des règles visées**

Sont d'application, les règles qui sont fixées dans l'État membre d'accueil :

- par des dispositions **législatives réglementaires ou administratives** et/ou
- par des **conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale** au sens du § 8.

Les règles applicables aux travailleurs détachés peuvent être de nature conventionnelle à une double condition : il doit s'agir de conventions collectives ou de sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci. Elles doivent d'autre part concerner le secteur de la construction.

Le § 10 précise néanmoins que les États membres peuvent prévoir que les conditions de travail et d'emploi fixées par des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens de l'article 3 §8 sont applicables à d'autres activités que celles du secteur de la construction ⁽⁷⁾.

⁷ Le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent leur législation, ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur. La jurisprudence assure donc aux États membres la *possibilité* d'étendre, dans le respect des règles du *Traité*, certaines règles aux travailleurs salariés détachés sur leur territoire tandis que la directive introduit *l'obligation* d'imposer le respect de certaines règles impératives concernant les conditions de travail des travailleurs détachés, CJCE, 3 février 1982, *Seco Desquenne et Giral*, C-62/81, Rec.I-223.

- **Matières visées**

Il s'agit :

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

- **Les dérogations**

La directive prévoit un certain nombre de dérogations permettant aux États membres de déroger au principe de l'application immédiate de certaines règles impératives du pays membre d'accueil en cas de détachement de travailleur sur son territoire. Ces dérogations sont de deux ordres :

- Les dérogations obligatoires

Les dispositions relatives à la durée minimale des congés payés ainsi que celles relatives aux taux de salaire minimum ne doivent pas être appliquées pour les travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui font partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise dans la mesure où le détachement n'est pas supérieur à 8 jours.

- Les dérogations facultatives :

Elles ne s'appliquent que dans le cadre du détachement d'un travailleur par une entreprise pour son propre compte et sous sa direction et le détachement d'un travailleur appartenant au même groupe.

Pour les détachements dont la durée est inférieure à un mois, les États membres après consultation des partenaires sociaux peuvent déroger à l'application immédiate des taux de salaire minimum. Ils peuvent également prévoir qu'il peut être dérogé aux dispositions concernant les taux de salaire minimum ainsi qu'à une décision d'un État relative à la non application de celle-ci par voie de convention collective de travail concernant un ou plusieurs secteurs d'activités lorsque la durée du détachement n'excède pas 18 mois.

Pour les travaux de faible ampleur, les États membres peuvent prévoir la possibilité de ne pas appliquer les dispositions relatives aux périodes maximales de travail et aux périodes minimales de repos ainsi qu'aux taux de salaires minimum.

1.2.3 La coopération en matière d'information

Pour faciliter la mise en œuvre de la directive, les États membres doivent :

- désigner des bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances compétentes ;
- mettre en place une collaboration entre leurs administrations publiques compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi et entre ces administrations et la Commission européenne
- prendre les mesures appropriées pour que l'information concernant les conditions de travail et d'emploi visées soient accessibles.

1.2.4 Dispositions plus favorables

La loi du pays d'accueil ne peut avoir pour effet de priver le travailleur durant son détachement des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi plus favorables qui découlent de l'application de la loi du pays sur le territoire duquel il travaille habituellement ou sur le territoire duquel il a été engagé.

1.2.5 Règle de compétence en matière judiciaire

La directive entend faciliter le droit d'agir en justice des travailleurs détachés en ouvrant un nouveau chef de compétence judiciaire qui complète les dispositions de la Convention de Bruxelles de 1968 ⁽⁸⁾. Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice de la faculté d'intenter une action judiciaire dans un autre État conformément aux règles existantes en matière de compétences judiciaires.

Le travailleur détaché pourra donc intenter une action à l'égard de son employeur soit dans l'état membre d'accueil de la prestation (là où il a été détaché), soit devant le tribunal du lieu du défendeur ou celui où le travailleur accomplit habituellement son travail.

2. Aperçu de la mise œuvre de la Directive en Belgique, en France et au Royaume Uni

2.1 Dans l'ordre juridique belge

La loi belge du 5 mars 2002 transpose la directive 96/71 CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaure un régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique ⁽⁹⁾.

⁸ Dans la Convention de Bruxelles, en cas de détachement temporaire sur le territoire d'un autre État, la compétence prévue est celle du tribunal du pays d'origine, en tant que pays où le travailleur accomplit habituellement son travail : Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

⁹ Loi du 5 août 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, MB du 13 mars 2002; Lantin B., « Le détachement des travailleurs étrangers en Belgique », *Orientations*, n°1, 2003, pp 2-17.

2.1.1 Champ d'application

Le travailleur détaché est celui qui effectue une prestation de travail, quelle qu'en soit l'ampleur ou la durée, en Belgique :

- soit dans le cadre d'un travail exécuté habituellement dans un autre pays que la Belgique;
- soit dans le cadre d'un engagement convenu dans un autre pays que la Belgique mais exécuté directement sur le territoire belge.

Dès qu'il y a une prestation de travail sur le territoire belge, la loi belge s'applique.

2.1.2 Les conditions de travail et d'emploi bénéficiant aux salariés détachés

L'employeur qui occupe des travailleurs détachés en Belgique est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sanctionnées pénalement. Ainsi formulé, l'objet de la loi est plus large que la directive. En effet, la loi vise:

- toutes les conventions **collectives rendues obligatoires par arrêté royal** (et non pas seulement celles concernant le secteur de la construction);
- les matières visées par le noyau dur de la directive mais aussi **d'autres matières d'ordre public**.

Sont notamment concernées les lois sur le travail, sur les jours fériés, les vacances annuelles des travailleurs salariés, sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, les règlements de travail, sur la tenue des documents sociaux, sur la protection de la rémunération des travailleurs .

Par conditions de rémunération, on vise les rémunérations, avantages et indemnités dues en vertu des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels ainsi que les allocations directement liées au détachement dans la mesure où elles sont versées à titre de dépenses effectivement encourues à cause du détachement.

2.1.3 Dérogations

Les dispositions belges concernant les conditions de rémunération et la réglementation belge relative aux vacances annuelles ne s'appliquent pas en cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien, qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, lorsque la durée des travaux en question n'excède pas huit jours.

Toutefois, cette dérogation ne s'applique pas à toutes les activités dans le domaine de la construction qui portent sur des immeubles par nature ou des immeubles par incorporation et qui visent la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination

de constructions, et notamment les travaux suivants : excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, démolition, maintenance, entretien - travaux de peinture et de nettoyage, assainissement.

2.1.4 Dispositions plus favorables

La loi belge ne peut avoir pour effet de priver le travailleur durant son détachement des conditions de travail, de rémunérations et d'emploi plus favorables qui découlent de l'application de la loi du pays sur le territoire duquel le travailleur travaille habituellement ou sur le territoire duquel il a été engagé.

2.1.5 Coopération administrative et compétence judiciaire

Le bureau de liaison pour la Belgique est la Division de la réglementation des relations individuelles du travail. Son rôle est de répondre aux demandes d'information émanant des employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique ou de leurs travailleurs et qui sont de sa compétence ainsi que de renvoyer auprès des autorités compétentes pour les autres demandes d'information.

En vertu de l'article 653-3 du code judiciaire, le travailleur détaché ou qui a été détaché en Belgique peut faire valoir ces droits aux conditions de travail et d'emplois garantis par la directive devant les tribunaux belges.

2.1.6 La déclaration préalable et le régime simplifié de tenue des documents sociaux :

Suite à l'arrêt rendu par la Cour de justice dans l'affaire *Arblade et Leloup* (¹⁰), le législateur belge a introduit un régime simplifié à l'intention des employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique. Ces derniers sont dispensés d'établir et de tenir les documents sociaux et le règlement du travail prévus par la législation belge pendant les six premiers mois du détachement pour autant qu'il remplisse deux conditions:

- l'employeur doit envoyer préalablement une déclaration de détachement à l'Administration de l'inspection de lois sociales;
- pour ce qui concerne l'aspect rémunération, l'employeur doit tenir pendant six mois à la disposition des services d'inspection une copie des documents qu'il doit tenir en vertu de la législation étrangère à laquelle il est soumis et qui sont équivalents aux documents belges c'est-à-dire le décompte de paie et le compte individuel.

La période de six mois court à partir du jour du début de l'occupation du premier travailleur détaché en Belgique. En conséquence, l'employeur qui remplit les deux conditions susvisées sera dispensé pendant la période des six premiers mois du détachement d'établir toute une série de documents prévus par la législation belge: le registre du personnel, le registre spécial ou le document individuel; le registre de présence; le compte individuel par travailleur; le règlement de travail; le décompte de paie lors de chaque règlement définitif de la rémunération,....

¹⁰ CJCE, 23 novembre 1999, *Arblade et Leloup*, C-369/96 et C-376/96, Rec. I-8453.

Au-delà des six mois, les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique doivent être considérés comme des employeurs établis en Belgique et doivent, par conséquent, établir et tenir les documents sociaux et un règlement du travail conformément à la législation belge.

2.2 Dans l'ordre juridique français

Avant même l'adoption de la directive 96/71/CE, la France avait déjà établi sa propre législation nationale en matière de détachement dans le cadre des prestations de services transnationales.

2.2.1 Champ d'application

La France impose le respect des dispositions protectrices des travailleurs détachés dans toutes les entreprises établies à l'étranger et détachant des travailleurs sur son territoire.

Le Code du travail français vise les salariés détachés à titre temporaire sur le territoire français par une entreprise non établie en France pour y effectuer une prestation de services. Celle-ci correspond aux activités industrielles, commerciales, artisanales ou libérales exécutées dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié. L'application de la législation française est subordonnée à l'absence d'établissement en France de cette entreprise. Cette restriction du champ ne figure pas dans la directive.

La législation française ne définit pas la notion de détachement. Mais il est généralement reconnu que le détachement implique essentiellement le maintien du lien contractuel avec l'employeur et le caractère temporaire de l'activité en France.

2.2.2 Conditions de travail et d'emploi bénéficiant aux salariés détachés

Les principales mesures protectrices des travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service avaient été prises en France avant l'adoption de la directive européenne 96/71/EC, en particulier par la loi quinquennale sur l'emploi et la formation professionnelle ⁽¹¹⁾(20 décembre 1993). Depuis cette loi, l'article L.341-5 du Code du travail considère que lorsque une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement sont soumis **aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles** applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche établies en France. Cette législation est applicable en matière de sécurité sociale, de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail, dans les limites toutefois et selon des modalités déterminées par décret.

Les travailleurs détachés bénéficient aussi de la protection établie par les **conventions collectives qui ont été étendues et qui couvrent tous les employés d'un même secteur**, dans lequel opère l'entreprise étrangère. Les droits offerts aux travailleurs détachés par ces accords collectifs ont trait : à la rémunération, à la santé

¹¹ Loi quinquennale 93-1313 du 20 décembre 1993 sur l'emploi et la formation professionnelle.

et la sécurité sur le lieu de travail, au temps de travail y compris le travail du dimanche et le travail de nuit ; à l'emploi des femmes et des jeunes, au départ pour raisons familiales, au remboursement des dépenses, aux jours fériés, les congés payés et les indemnités de maladie.

La France impose par ailleurs l'application des dispositions suivantes alors qu'elles ne correspondent pas aux matières visées par la directive : la mensualisation des salaires, les modalités de paiement des salaires et la remise du bulletin de salaire, la déclaration des horaires de travail, la déclaration de l'hébergement collectif, la déclaration des accidents de travail,....⁽¹²⁾.

2.2.3 Dérogations

Un décret de septembre 2000 ⁽¹³⁾ complète la réglementation applicable au détachement sur le territoire français. Désormais, hors le secteur de la construction, les dispositions concernant la durée minimale des congés annuels payés et les taux de salaire minimal ne s'appliquent pas aux salariés détachés pour une durée qui n'est pas supérieure à huit jours en vue d'effectuer des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien.

2.2.4 Coopération administrative et compétence judiciaire

La mise en œuvre de la coopération internationale a été confiée à deux instances : la Direction des relations du Travail du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et la Délégation interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal. Ces deux instances ont pour mission de diffuser l'information nécessaire relative aux obligations des entreprises effectuant des prestations de services en France, de répondre aux éventuelles demandes d'information des entreprises ou des administrations étrangères, de relayer les demandes d'information émanant des services de contrôle des autres États Membres.

Un décret de l'année 2000 précise que les conseils de prud'hommes sont compétents en cas de litige en ce qui concerne les droits reconnus à l'article L. 341-5 aux travailleurs détachés ⁽¹⁴⁾.

2.2.5 La déclaration de la prestation de services aux autorités nationales

Les entreprises prestataires de services établies dans un autre État Membre doivent déclarer préalablement leur intervention à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation. Seules les entreprises de travail temporaire, soumises à des obligations de déclaration spécifiques, sont dispensées de cette obligation. Cette obligation de déclaration se substitue à d'autres déclarations exigées des entreprises établies en France et tend à assurer la vérification du respect des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés par les services de contrôle en France.

¹² Rapport des services de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, janvier 2003

¹³ Code du travail, D 341-5 à D341-5-14.

¹⁴ Décret n°2000-462 du 29 mai 2000 pris pour la transposition de l'article 6 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le code du travail, Journal Officiel 126 du 31 mai 2000.

2.2.5 Les sanctions

La France n'a pas introduit de sanctions nouvelles pour assurer le respect des dispositions de transposition de la directive. Le non-respect des dispositions protectrices dont l'entreprise doit garantir le bénéfice aux salariés détachés n'entraîne pas des sanctions spécifiques mais les sanctions habituelles de la violation du droit interne ⁽¹⁵⁾.

2.3 Dans l'ordre juridique britannique

Au Royaume Uni, aucune loi visant spécifiquement la transposition de la directive n'a été jugée nécessaire, dans la mesure où le droit national s'applique à tous les salariés quelle que soit leur situation. Seuls quelques aménagements de textes plus restrictifs afin d'étendre leur champ d'application aux salariés détachés ont été réalisés.

2.3.1 Conditions de travail et d'emploi bénéficiant aux salariés détachés

Sont applicables les dispositions légales suivantes :

- La loi sur la durée de travail qui traite notamment de la durée maximale du travail et des périodes de repos ainsi que des congés payés (*The Working Time Regulations 1998*). Aucune disposition spécifique de protection des travailleurs temporaires ne s'applique dans la mesure où il n'en existe pas au Royaume Uni.
- La loi sur la santé et la sécurité (*Health and Safety at Work Act 1974*) est applicable à toute personne employée au Royaume Uni.
- La protection des femmes enceintes et venant d'accoucher est assurée dans le cadre de la loi sur l'emploi (*Employment Relations Act 1999*) et de la loi sur les discriminations sexuelles (*The Sex Discriminations Act 1975*).
- La protection des enfants et des jeunes résulte de la loi sur les enfants et les jeunes (*Children and Young persons Act 1963*) et de la loi sur la santé et la sécurité pour les jeunes travailleurs (*Health and Safety (young persons) Regulations Act 1997*).
- L'application des dispositions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à l'interdiction des discriminations a été étendue aux salariés visés par la directive (*The Employment Equality Regulations 2003*).
- La loi nationale sur le salaire minimum de 1998 (*The National Minimum Wage Act and Regulations*) prévoit qu'une personne a droit au salaire minimum national s'il est un individu qui travaille ou travaille normalement au Royaume Uni dans le cadre de son contrat. En d'autres termes la protection s'étend au-delà de ceux qui travaillent habituellement au Royaume Uni. Les travailleurs détachés sont donc couverts ⁽¹⁶⁾.

Par contre, il n'existe pas de procédure de déclaration d'application générale des conventions collectives, ni aucun régime de sentences arbitrales d'application générale. L'élaboration d'une procédure spécifique pour permettre l'application des

¹⁵ Commission européenne, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, « La mise en œuvre de la directive 96/71/CE dans les États membres », COM(2003) 458 du 25 juillet 2003.

¹⁶ Site web du Département du Commerce et de l'Industrie : <http://www.dti.gov.uk/er/directive>.

conventions collectives aux travailleurs détachés n'a pas été jugée utile. En conséquence, les seules règles appliquées aux travailleurs détachés sont celles qui figurent dans la loi ou les textes réglementaires ou administratifs. Or dans certains secteurs, ce sont justement les conventions collectives sectorielles et non la législation nationale sur les conditions de travail minimales qui fixent les conditions de travail et de rémunération minimales.

2.3.2 Coopération administrative et Compétence judiciaire

Le département du Commerce et de l'Industrie est désigné comme bureau de liaison. Il diffuse certaines informations à partir d'un site Web contenant une brève description des mesures adoptées par le Royaume Uni pour mettre en œuvre la Directive.

Le Royaume Uni n'a introduit aucune disposition explicite permettant aux travailleurs détachés d'exercer une action devant les juridictions nationales.

Conclusion

La directive impose une charge supplémentaire non négligeable aux employeurs qui détachent des travailleurs dans un autre État membre. Ils doivent en effet tenir compte de ces règles minimales de protection qui peuvent se révéler particulièrement lourdes. Ainsi, le travailleur détaché qui n'aura passé qu'un seul jour en Belgique pourra revendiquer l'application des règles régissant le droit aux vacances annuelles en vigueur. De plus, les employeurs vont se voir imposer le respect du droit d'un État qui n'est pas le leur et les dispositions pertinentes ne sont pas toujours faciles à comprendre et à obtenir.

Pour les travailleurs détachés, la directive apporte incontestablement une meilleure protection dans l'État dans lequel ils sont détachés. Le système n'est néanmoins pas parfait. Le fait que la directive n'ait pas rendu obligatoire les conventions collectives qui n'ont pas fait l'objet d'une déclaration d'application générale est regrettable. En effet, dans certains secteurs d'activité ce sont justement les conventions collectives sectorielles qui fixent les conditions de travail et de rémunération minimales. Au Royaume Uni qui ne connaît ni une procédure de déclaration d'application générale ni un régime de sentences arbitrales d'application générale, le travailleur détaché pourra prétendre au salaire minimum, tel que prévu par la loi sur le salaire minimum. Il ne pourra par contre pas revendiquer l'application du salaire barémique applicable à son secteur. La directive n'est donc pas parfaite et les partenaires sociaux ne s'y sont pas trompés.

Signalons par ailleurs, que la mise en œuvre de cette directive a fait l'objet d'un rapport des services de la Commission européenne en janvier 2003. Ce rapport a conduit à l'élaboration d'une communication en juillet 2003. Celle-ci établit que dans l'ensemble la directive a été bien transposée. Elle signale un certain nombre de difficultés pratiques rencontrées par les autorités des États membres et les prestataires de services. Il s'agit pour l'essentiel des difficultés liées au contrôle du respect du droit, à la confrontation de systèmes juridiques différents, à l'obstacle linguistique.

Selon la Commission, ces difficultés purement pratiques se résoudront au fil du temps grâce à la coopération mise en place. Un groupe d'expert sera chargé de suivre le processus. Elle s'est donc prononcée en faveur du maintien de la directive telle qu'elle est ⁽¹⁷⁾.

Les partenaires sociaux ont réagi et ont déploré l'approche purement juridique de l'évaluation faite par la Commission. Ils ont fait état des difficultés rencontrées dans l'application pratique de cette directive et des abus perpétrés notamment au Royaume Uni. Ils ont demandé une nouvelle évaluation qui associerait les services de la Commission et les partenaires sociaux et qui porterait sur les conséquences pratiques de la directive ⁽¹⁸⁾.

II. LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS EN DROIT EUROPEEN DE LA SECURITE SOCIALE : LE REGLEMENT 1408/71 RELATIF A LA COORDINATION DES REGIMES DE SECURITE SOCIALE AUX TRAVAILLEURS SALARIES, AUX TRAVAILLEURS NON SALARIES ET AUX MEMBRES DE LEUR FAMILLE QUI SE DEPLACENT A L'INTERIEUR DE LA COMMUNAUTE

Introduction

Le droit à la libre circulation des travailleurs constitue une des pierres angulaires de l'Union européenne. Ce droit découle directement du Traité de Rome : il s'agit des articles 42 (ex art. 51) CE pour les travailleurs non salariés et 39 (ex art. 48) pour les travailleurs salariés. Cette liberté devait s'accompagner de quelques garanties sur le plan de la protection sociale. C'est la raison pour laquelle l'article 42 du Traité CE prévoit l'adoption par le Conseil sur proposition de la Commission, des mesures particulières en matière de sécurité sociale visant à faciliter la libre circulation des travailleurs ⁽¹⁹⁾. Lorsqu'il y a lieu d'appliquer le Règlement 1408/71 ⁽²⁰⁾, il est donc indispensable de se référer aux objectifs fondamentaux découlant de ces deux articles.

Nous n'évoquerons que les règles régissant la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs détachés.

¹⁷ Commission européenne, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, « La mise en œuvre de la directive 96/71/CE dans les États membres », COM(2003) 458 du 25 juillet 2003

¹⁸ Position de la CES sur la communication de la Commission du 25 juillet 2003 portant sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE, approuvée par le Comité Exécutif de la CES, les 4-5 décembre 2003, Bruxelles ; Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, remarques sur la Communication sur la mise en œuvre de la Directive 96/71/EC du 27 juillet 2003, 12 novembre 2003 ; Déclaration d'Amicus en réponse à la demande d'avis de la CES à propos de la Communication de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs.

¹⁹ Rodière P., *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, Paris, 1998, n° 584

²⁰ Conseil des Communautés européennes (1971), Règlement (CEE) 1408/71 du Conseil de 14 juin 1971 relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, JO L 149 du 5 juillet 1971, pp. 0002-0050.

1. Champ d'application personnel, matériel et territorial

❖ Champ d'application *ratione personae*

Les règles du Règlement 1408/71 s'appliquent à tous les ressortissants d'États membres de l'Espace Économique Européen. Elles peuvent être également invoquées par les réfugiés et les apatrides qui séjournent sur le territoire d'un des États membres (article 2, § 1). Depuis le 1^{er} juin 2003, les dispositions du Règlement s'appliquent également aux ressortissants de pays tiers (qui ne sont pas couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité), dès lors qu'ils se trouvent en situation de résidence légale dans un État membre et dans des situations dont tous les éléments ne se cantonnent pas à l'intérieur d'un seul État membre ⁽²¹⁾.

Le Règlement 1408/71 remplace les conventions bilatérales que les États membres avaient auparavant conclues entre eux, et qui ne sont pas mentionnées aux articles 6 ou 7 ou dans l'annexe II, même lorsque l'application de tels traités serait plus favorable pour l'assuré.

❖ Champ d'application territorial

Le Règlement s'applique dans les territoires des États membres de l'Union européenne, de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein, et de la Suisse des départements d'outre-mer français et des territoires européens dont les relations internationales sont régies par un État membre (Gibraltar et le Groenland) ainsi qu'aux Îles Canaries à Ceuta et Melilla ⁽²²⁾.

❖ Champ d'application matériel

Le Règlement s'applique aux législations relatives aux branches traditionnelles de la sécurité sociale, à savoir les prestations de maladie et de maternité, les prestations d'invalidité, les prestations de vieillesse et de survie, les prestations d'accidents du travail et de maladie professionnelle, les allocations de décès, les prestations de chômage et les prestations familiales ⁽²³⁾. Il ne s'applique ni aux régimes conventionnels (par exemple les retraites complémentaires des cadres en France) ni à l'assistance sociale et médicale.

2. Principe général : détermination de la loi applicable

Le Règlement vise à offrir un règlement de conflits permettant de déterminer la loi applicable dans toute situation transnationale. Ainsi, toute personne à qui le Règlement est applicable n'est assujettie qu'à la législation d'un seul État membre (article 13, § 1).

²¹ Conseil de l'Union européenne (2003), Règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003 visant à étendre les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité, JO L 124 du 20 mai 2003.

²² Traité d'adhésion de l'Espagne et du Portugal ; article 25, alinéa 1.

²³ Pieters D., "Towards a radical simplification of the social security co-ordination" , in Schoukens P. (ed.), *Prospects of social security co-ordination*, Acco, Leuven, 1997, p. 207.

Les seules exceptions importantes à ce principe sont prévues à l'annexe VII du Règlement, qui détermine les cas spécifiques où un double assujettissement est possible en raison de l'exercice par une seule personne d'activités en tant que salarié dans un État membre et d'activités non salariées dans un autre État membre.

2.1 Les travailleurs salariés

2.1.1 Principe général : la *lex loci laboris*

A l'égard des personnes qui exercent une activité salariée sur le territoire d'un État membre, c'est en principe la législation de cet État membre qui s'applique, même si cette personne réside sur le territoire d'un autre État membre ou si le siège de l'entreprise ou le domicile de l'employeur pour lequel elle travaille se trouve sur le territoire d'un autre État membre (article 13, § 2, sub a).

Il n'est nullement requis, pour que la législation de l'État d'exercice de l'activité trouve à s'appliquer, que le travailleur effectue des prestations de travail tous les jours de la semaine, sans exception dans cet État. Un travailleur qui, dans un État autre que celui sur le territoire duquel il habite, n'effectue son travail que quelques jours par semaine, et n'exerce aucune autre activité pour le surplus, est par conséquent également soumis à la législation de l'État d'exercice de ses prestations en raison du travail qu'il y effectue ⁽²⁴⁾.

2.1.2 Exception : la règle du détachement

- **Notion**

Le détachement vise la situation dans laquelle un travailleur est envoyé par l'entreprise à laquelle il est normalement lié vers un autre État membre en vue d'y exercer pour son compte des prestations de travail de manière temporaire (c'est-à-dire pour une durée qui, en principe, ne dépasse pas 12 mois). Il est nécessaire que, durant le détachement, un lien continue à exister entre l'entreprise qui détache et le travailleur détaché ⁽²⁵⁾.

A l'égard des travailleurs détachés, la **loi de l'État membre où ils exercent normalement leur activité salariée reste d'application**, pour autant que la durée prévisible du détachement dans l'autre État membre ne dépasse pas 12 mois et que le travailleur ne soit pas envoyé en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement (article 14, § 1, a).

Si, en raison de circonstances imprévisibles, le détachement se poursuit au-delà de 12 mois, la loi de l'État d'origine peut continuer à être appliquée **avec l'accord des autorités de l'État** membre d'accueil. Toutefois, cet accord ne peut être donné pour une période supérieure à 12 mois (article 14, § 1, b) ⁽²⁶⁾.

²⁴ Debray O., *Le détachement et le Salary Split- Aspects de sécurité sociale*, novembre 1999.

²⁵ Joosten G., Schoukens P., Pieters D., « Enquête sur le statut des personnes qui travaillent dans un État et sont assujetties au régime de sécurité sociale d'un autre État », *Revue belge de sécurité sociale*, 1993, 683-738.

²⁶ Debray O., *Problématique sociale du salary split : le droit applicable en matière de sécurité sociale*, octobre 2003.

- **Conditions d'application**

- ❖ **Assujettissement préalable au régime de sécurité sociale**

Le travailleur détaché doit immédiatement avant son détachement, être assujetti au régime de sécurité sociale de l'État membre d'où s'effectue le détachement. Cette condition se justifie par le fait que le détachement a comme unique objectif d'éviter les formalités administratives liées au changement de régime de sécurité sociale. Lorsqu'un travailleur doit malgré tout changer de régime parce qu'il n'était pas assujetti au régime de l'État où est effectué le détachement, la raison d'être de celui-ci disparaît et le travailleur doit immédiatement être assujetti dans le pays d'emploi.

- ❖ **Maintien d'un lien organique**

Le lien organique est constitué de l'ensemble des droits et obligations existant entre l'employeur et son travailleur. La décision administrative 181 dispose en son article 1^{er} que le lien organique avec l'employeur doit être maintenu afin qu'un détachement soit possible. Les éléments de ce lien organique ont trait à la responsabilité en matière de recrutement, de contrat de travail, de licenciement et au pouvoir de déterminer la nature du travail ⁽²⁷⁾. Il s'agit des éléments au sujet desquels seul l'employeur peut prendre une décision. Lorsqu'un de ces aspects relève de la compétence de l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché, celle-ci devient l'employeur en pratique et le détachement est absolument impossible. La relation d'autorité se compose aussi d'éléments pris en considération mais non déterminants en soi : à qui l'autorisation de prendre des vacances doit-elle être demandée, à qui le travailleur doit-il faire rapport, qui peut terminer ou prolonger prématurément le détachement...

- ❖ **Caractère temporaire**

Un détachement doit toujours présenter un caractère temporaire. S'il s'agit d'un transfert définitif vers un autre État membre, le travailleur transféré sera assujetti à la loi de sécurité sociale de cet État membre, conformément à la règle générale.

En vertu de l'article 14 § 1^{er} a du règlement, la règle du détachement s'applique à condition que la durée prévisible du travail n'excède pas **12 mois**. Le détachement peut être **prolongé** une nouvelle période de **12 mois** lorsque le travail se prolonge au delà de la durée initiale en raison de circonstances imprévisibles (14 § 1^{er} b).

Selon l'article 17, deux ou plusieurs États membres, les autorités compétentes de ces États ou les organismes désignés par ces autorités peuvent prévoir de commun accord, dans l'intérêt de certaines catégories de personnes ou de certaines personnes exerçant une activité salariée des dérogations aux articles 13 à 16 du Règlement ⁽²⁸⁾. Ces accords peuvent notamment avoir pour objet la prolongation d'un détachement après une première prolongation de celui-ci sur base de l'article 14, § 1 b). Ils peuvent également prévoir dès le début, le maintien de la couverture

²⁷ CJCE, 10.02.2000, *Fitzwilliam*, C-202/97, point 40; Commission Administrative pour la Sécurité sociale des travailleurs migrants, Décision n° 181 du 13 décembre 2000 concernant l'interprétation des articles 14 §1, 14 bis §1 et 14 ter § 1 et 2 du règlement no 1408/71 du Conseil relatifs à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en dehors de l'État compétent, JO L 329/75, 14 décembre 2001, p 73-77.

²⁸ Willot G., Defroy G., « Détachement des travailleurs étrangers en Belgique », *Revue belge de sécurité sociale*, No 1, 1996, pp.183-218.

dans un État membre dans le cadre d'un détachement dont la durée prévisible serait de plus de 12 mois.

❖ **Interdiction de remplacement**

Un travailleur ne peut aux termes de l'article **14 §1 a)** être envoyé en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement. On a ainsi voulu éviter que certaines fonctions soient réservées d'une manière permanente à des travailleurs assurés à l'étranger (par exemple détachés par la société mère) ou qu'une certaine mission permanente soit exécutée par des travailleurs détachés successifs. Le détachement a été instauré en vue d'accomplir une mission spécifique et temporaire.

L'interdiction de remplacement est interprétée d'une manière souple : les périodes de détachement des travailleurs détachés successifs seront totalisées et le détachement ne sera refusé que lorsque la durée totale excède 5 ans. Ainsi, le travailleur détaché qui revient prématurément pour cause de licenciement, de maladie,... pourra être remplacé par un collègue ⁽²⁹⁾.

• **Situations particulières**

❖ **Engagement en vue d'un détachement**

Malgré le fait que le texte de l'article 14, § 1, a) ne l'indique pas expressément, il peut également être question de détachement lorsqu'un employé est engagé dans un État membre en vue d'être immédiatement occupé dans un autre État membre ⁽³⁰⁾. Il est néanmoins requis que le travailleur ait été préalablement assujéti au régime de sécurité sociale de l'État d'origine et qu'une double condition soit respectée :

- a) qu'il subsiste un lien organique entre cette entreprise et le travailleur pendant la période de son détachement, et
- b) que cette entreprise exerce normalement son activité sur le territoire du premier État membre, notamment dans le cas d'une entreprise dont l'activité consiste à mettre temporairement du personnel à la disposition d'autres entreprises, que celle-ci mette habituellement du personnel à la disposition d'utilisateurs établis sur le territoire de cet État en vue d'être occupé sur ce territoire ⁽³¹⁾.

❖ **Les travailleurs temporaires et intérimaires**

La règle dérogatoire en matière de détachement vaut également lorsque l'entreprise de travail intérimaire met des travailleurs à la disposition d'un utilisateur pour des activités dans un autre État Membre. Selon la Cour de Justice, l'entreprise de travail intérimaire reste le seul employeur et la continuité du lien de subordination entre le travailleur et un tel employeur résulte du fait que c'est celui-ci qui règle le salaire et

²⁹ De Pauw B., « Le détachement de travailleurs de et vers la Belgique. Conditions de fond », *Ministère des affaires sociales, Service des relations internationales*, 2001.

³⁰ Debray O., « Le détachement de travailleurs au sein de l'E.E.E. », *Orientations*, n° 4, avril 2001, pp. 85-99.

³¹ La décision n° 181 de la Commission Administrative pour la Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants du 13 décembre 2000 Décision n° 181.

peut le licencier en raison des fautes qu'il aurait commises dans l'accomplissement de son travail auprès de l'entreprise utilisatrice ⁽³²⁾ .

❖ **Le détachement en cascade**

La règle du détachement continue à s'appliquer lorsque le travailleur détaché auprès d'une entreprise de l'État d'emploi est ensuite détaché par l'entreprise d'origine auprès d'une ou de plusieurs autres entreprises dans le même pays d'emploi. Ceci n'est néanmoins valable que dans la mesure où le travailleur continue effectivement à exercer son activité pour le compte de l'entreprise qui l'a détaché et reste dans un lien organique par rapport à cette entreprise. La règle continue donc à s'appliquer quand une entreprise détache un travailleur dans un État membre afin d'y effectuer un travail successivement ou simultanément dans deux ou plusieurs entreprises situées dans le même État membre.

La règle vaudrait également lorsqu'un travailleur détaché vers un autre État membre est ensuite détaché par la même entreprise vers un autre État membre. Même si la décision administrative n° 181 semble exclure dans ce cas la règle du détachement, il n'y aurait pas de raison pour laquelle une entreprise ne pourrait pas détacher un travailleur successivement dans plusieurs États membres, chaque fois pour une durée temporaire répondant au prescrit du Règlement ⁽³³⁾.

2.2 Les travailleurs indépendants

2.2.1 Notion

A l'égard des personnes qui exercent une activité non salariée, c'est également la législation de l'État où l'activité est exercée qui est d'application, même lorsque l'intéressé réside sur le territoire d'un autre État membre (article 13, § 2, b).

2.2.2 Exception : la règle du détachement

L'article 14 bis 1a énonce qu'à l'égard des personnes qui exercent normalement une activité non salariée sur le territoire d'un État membre et qui effectuent, temporairement, un travail sur le territoire d'un autre État membre, c'est **la législation du premier État membre** qui est applicable, à condition que la durée prévisible de ce travail **n'excède pas 12 mois**.

Il est également possible, dans le cas d'un indépendant, de prolonger la période d'application de la législation de l'État d'origine une seule fois jusqu'à l'achèvement du travail, avec un maximum de 12 mois, **moyennant l'accord de l'autorité compétente de l'État membre** où l'indépendant s'est rendu pour effectuer ce travail (article 14 bis 1b). De nouvelles extensions seraient éventuellement encore possibles sur la base d'un accord conclu entre les États membres concernés en application de l'article 17. En pratique, des accords fondés sur l'article 17 fixant le maintien de

³² CJCE, 17 décembre 1970, *Manpower*, 35-70 Rec.1970, 1251 ; CJCE, 10 février 2000, *Fitzwilliam*, C-202/97 Rec. I-883 ; Rodiere P., *op.cit.*, point 445.

³³ Debray O., *op.cit.*, *Orientations*, 2001.

l'applicabilité de l'État membre où l'activité est habituellement exercée peuvent être obtenus pour une période pouvant atteindre 5 ans ⁽³⁴⁾.

2.2.3 Les conditions d'application de l'article 14bis, 1 du règlement 1408/71

Dans un arrêt rendu le 30 mars 2000 ⁽³⁵⁾, la Cour de justice a eu l'occasion de se prononcer sur la notion de 'travail' à prendre en considération pour la lecture de l'article 14bis, 1. Selon la Cour, le terme 'travail' visé doit s'entendre de manière très large: ce terme vise indifféremment toute prestation de travail qu'elle soit salariée ou non salariée.

Cette précision n'est pas sans intérêt dès lors que le travail exercé par la personne visée est qualifié de travail non salarié dans le premier État et de travail salarié dans l'autre État comme c'était le cas en l'espèce (il s'agissait de chanteurs d'opéra anglais effectuant des prestations, temporairement, pour le Théâtre royal de la Monnaie, bénéficiant du statut de travailleur indépendant en Grande-Bretagne et effectuant un travail en Belgique qui, selon la législation belge de sécurité sociale constitue un travail salarié) ⁽³⁶⁾.

La Cour de justice a également souligné que pour pouvoir bénéficier du régime prévu par l'article 14bis 1a, la personne visée doit exercer 'normalement' une activité non salariée sur le territoire d'un État membre. Cela veut dire que cette personne doit avoir déjà exercé, depuis un certain temps, son activité au moment où elle souhaite se prévaloir de l'article 14bis, 1a. Par ailleurs, pendant la période au cours de laquelle elle effectue un travail sur le territoire d'un autre État, la personne doit continuer d'entretenir, dans son État d'origine, les moyens nécessaires à l'exercice de son activité afin d'être en mesure de poursuivre celle-ci à son retour. Ceci est possible notamment par l'usage de bureaux, le paiement de cotisations de sécurité sociale, le versement d'impôts, la détention d'un numéro de TVA, etc. dans l'État d'origine.

Conclusion

La mise en œuvre des règles de sécurité sociale dans le cadre du détachement donnera lieu à la délivrance d'attestation E101 (détachements et accords 17) et E102 (prolongations) par les institutions de sécurité sociale compétentes. C'est par le biais de ces formulaires qu'il est possible d'établir le flux des travailleurs détachés.

C'est l'objet de la seconde partie.

³⁴ D. Hund e.a., *Belastingen en Sociale Zekerheid in Internationaal Perspectief*, Deventer, 1987, 206.

³⁵ CJCE, 30 mars 2000, *Banks*, C 178/97, Rec. I- 2005

³⁶ Pennings F., *Introduction to the European Social Security Law*, 2001, Kluwer International, pp. 89-98.

PARTIE II : LE DETACHEMENT DES TRAVAILLEURS ASPECTS PRATIQUES

Après ces considérations théoriques, il convient de se pencher sur les aspects pratiques du détachement. Il s'agit ici de mettre en lumière d'une part les données chiffrées disponibles pour les trois pays cible à savoir la Belgique, le Royaume-Uni et la France, et d'autre part de renseigner les procédures suivies dans ces trois pays aboutissant à la délivrance des attestations de détachement.

Les chiffres mentionnés sont extraits pour la période 1995-2000 du rapport établi en 2002 par le BMT³⁷ à la demande de la Commission européenne. Ces chiffres ont été actualisés, chaque fois que l'information était disponible auprès des institutions compétentes dans chacun des États membres concernés, pour la période 2001-2003. Ne sont visés que les détachements qui ont eu lieu sur le territoire des États membres de l'Union européenne, et non de l'Espace économique européen sur base des articles 14 1a, 14 1b, 14 bis 1a, 14bis 1b et 17 du Règlement 1408/71.

I. APPLICATION DES REGLES DU DETACHEMENT DANS LES TROIS ETATS MEMBRES CONCERNES

1. La Belgique

1.1 Données statistiques

- ***Les employés : application de l'article 14 1a***

Il n'y a pas de statistiques disponibles concernant le détachement des employés dans le cadre de l'article 14 1a pour la période 1995-2001. Les seules données chiffrées fournies par l'ONSS pour les années 2002 et 2003 sont les suivantes :

**Tableau 1 : Nombre de E 101 délivrés par la Belgique
en application de l'article 14 1a et 14 1b**

<i>Année</i>	<i>Nombre de E 101</i>
2002	59.955
2003	60.882

**Tableau 2 : Nombre de E 101 reçus par la Belgique des autres États
en application de l'article 14 1a et 14 1b**

<i>Année</i>	<i>Nombre de E 101</i>
2002	48.999
2003	50.995

³⁷ BMT – Management en Marketingadviseurs BV, « Current Practice in Posting according to Regulation 1408/71 », Utrecht 2002. Ce rapport couvre la période 1995-2000.

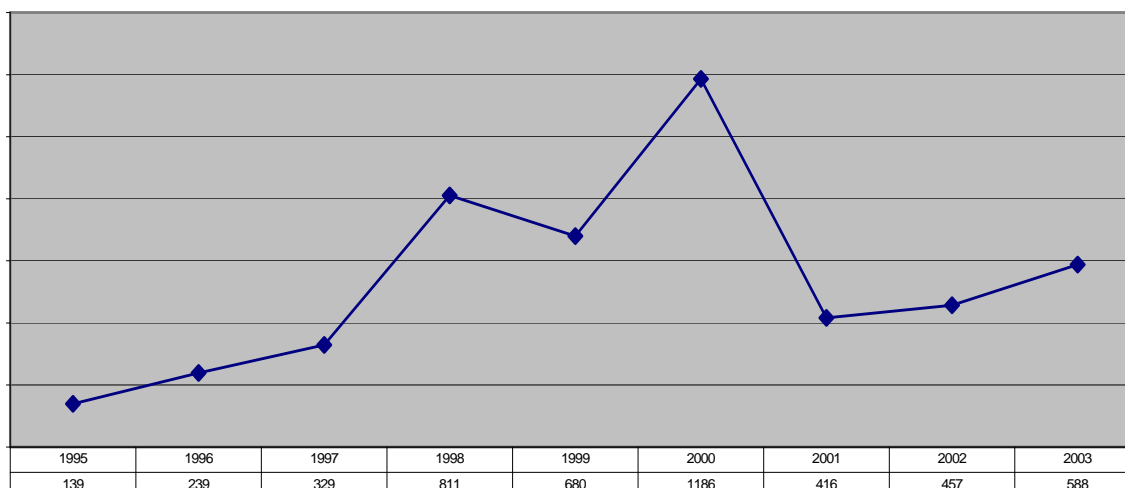
Ces chiffres couvrent **indistinctement** les détachements octroyés sur base de l'article 14 1a (moins de 12 mois) et 14 1b (prolongation pour une période de 12 mois) vers l'ensemble des pays de l'Espace économique européen, les États liés à la Belgique par des accords bilatéraux et les États avec lesquels la Belgique n'est pas liée par un tel accord (application de l'article 13 de la loi relative à la sécurité sociale d'Outre-mer du 17/07/1963).

Les chiffres fournis ne sont qu'approximatifs. La Belgique ne reçoit en effet pas systématiquement une copie des attestations de détachement délivrées par chaque pays. Par ailleurs, les données transmises par un pays peuvent elles-mêmes être approximatives lorsque le système est décentralisé. C'est particulièrement vrai pour la France.

- **Les indépendants : article 14 bis 1a**

Des chiffres sont disponibles. Entre 1995 et 2003, 4845 indépendants ont été détachés dans d'autres États membres. Le nombre tend à augmenter avec une exception pour 1999 jusqu'en 2000. L'année 2001 a connu une chute considérable comme le montre le graphique suivant. Aucune raison objective n'a été fournie par l'INASTI pour expliquer cette baisse.

Figure 1 : Nombre d'indépendants belges détachés entre 1995 et 2003 en application de l'article 14 bis 1a



Source : BMT 2002 et INASTI

En ce qui concerne le nombre d'indépendants belges détachés dans les autres États membres, l'INASTI n'est capable de présenter des chiffres par pays que depuis 2001.

Tableau 3 : Nombre d'indépendants belges détachés dans les autres États membres spécifié par pays

<i>Année</i>	<i>DK</i>	<i>DE</i>	<i>EL</i>	<i>ES</i>	<i>FR</i>	<i>IRL</i>	<i>I</i>	<i>L</i>	<i>NL</i>	<i>P</i>	<i>UK</i>	<i>FIN</i>	<i>SE</i>	<i>AUT</i>
2001	0	22	10	2	290	0	5	49	16	2	16	0	1	3
2002	0	19	11	3	348	0	7	37	15	1	11	1	0	3
2003	0	23	8	4	368	3	16	88	25	3	38	2	0	4
Total	0	64	29	9	1006	3	28	174	56	6	65	3	1	10

Source : INASTI

Les indépendants belges ont été détachés durant la période considérée essentiellement vers la France, le Luxembourg, et dans une moindre mesure vers l'Allemagne, le Royaume Uni et les Pays-Bas.

Le tableau suivant indique le nombre d'indépendants en provenance des autres États membres détachés en Belgique entre 2001 et 2003.

Tableau 4 : Nombre d'indépendants en provenance des autres États membres détachés en Belgique spécifié par pays

	<i>DK</i>	<i>DE</i>	<i>EL</i>	<i>ES</i>	<i>FR</i>	<i>IRI</i>	<i>I</i>	<i>L</i>	<i>NL</i>	<i>P</i>	<i>UK</i>	<i>FIN</i>	<i>SE</i>	<i>AUT</i>
2001*	0	6	1	16	10	0	0	4	0	0	35	0	0	0
2002	0	13	0	24	48	0	2	34	3	0	68	1	1	2
2003	0	31	3	19	50	8	10	34	5	0	38	7	1	1
Total	0	50	4	59	108	8	12	68	8	0	141	8	2	3

* données de l'INASTI disponibles à partir du 4ème trimestre 2001

Les indépendants britanniques sont les plus nombreux à avoir eu recours au détachement entre 2001 et 2003. Ils sont néanmoins suivis de près par les Français, les Espagnols, les Luxembourgeois et les Allemands. Les indépendants scandinaves ont pour ainsi dire été totalement absents.

• **Usage de l'article 17 (détachement de plus de 12 mois et de max. 5 ans)**

Le nombre d'accords conclus sur base de l'article 17 est considérable et augmente chaque année. Le SPF Sécurité sociale compétent pour les attestations délivrées en application de cet article n'a pas été en mesure de fournir les chiffres pour la période 2001-2003. Le comptage manuel (!) des attestations n'a pas encore eu lieu. Les données seront disponibles fin 2004. L'impression subjective du SPF est que ce type de détachement est en nette progression ces dernières années.

Tableau 5 : Nombre total d'accords conclus sur base de l'article 17 entre 1995 et 2000

<i>Année</i>	<i>Accords Article 17</i>
1995	5.787
1996	5.972
1997	6.261
1998	6.791
1999	6.745
2000	6.916
Total	38.472

Source : BMT 2002

Les tableaux suivants nous informent sur le nombre d'accords conclus sur base de l'article 17 de et vers la Belgique.

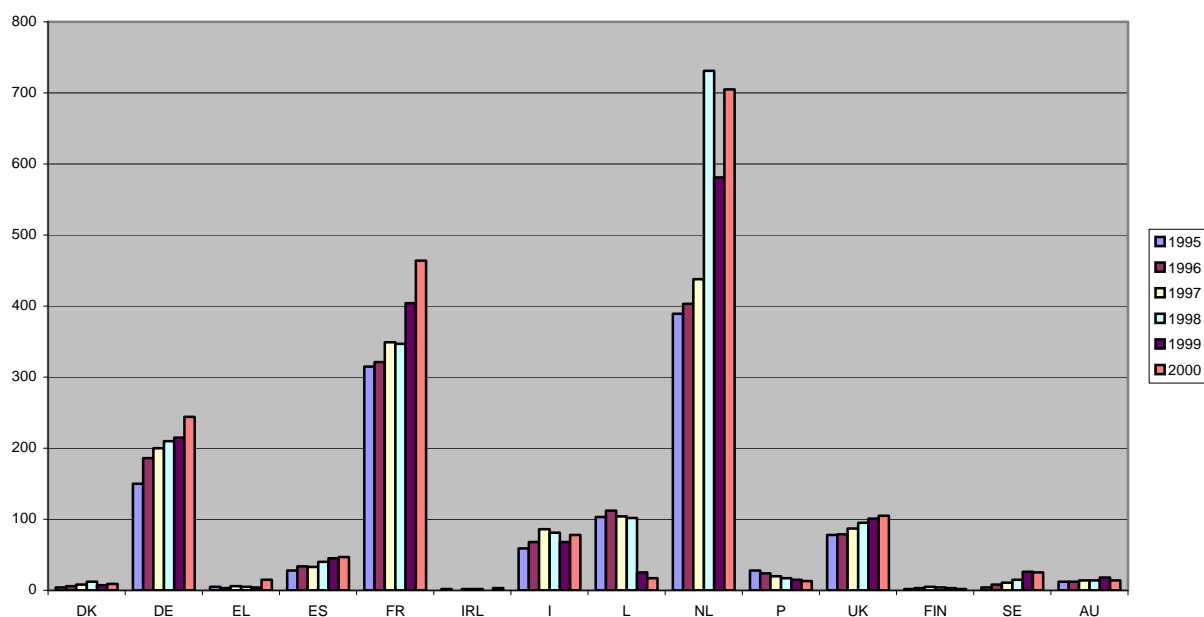
Tableau 6 : Nombre d'accords « article 17 » conclus pour les détachements de la Belgique vers les autres États membres

<i>Année</i>	<i>DK</i>	<i>DE</i>	<i>EL</i>	<i>ES</i>	<i>FR</i>	<i>IRL</i>	<i>I</i>	<i>L</i>	<i>NL</i>	<i>P</i>	<i>UK</i>	<i>FIN</i>	<i>SE</i>	<i>AUT</i>
1995	4	150	5	28	315	2	59	103	389	28	78	2	4	12
1996	6	186	3	34	321	0	68	112	403	24	79	3	8	12
1997	8	200	6	33	349	2	86	104	438	20	87	5	11	14
1998	12	210	5	40	347	2	81	102	731	17	95	4	15	14
1999	7	215	4	45	404	0	68	25	581	15	101	3	26	18
2000	9	244	15	47	464	3	78	17	705	13	105	2	25	14
Total	46	1205	38	227	2200	9	440	463	3247	117	545	19	89	84

Source : Rapport BMT 2002

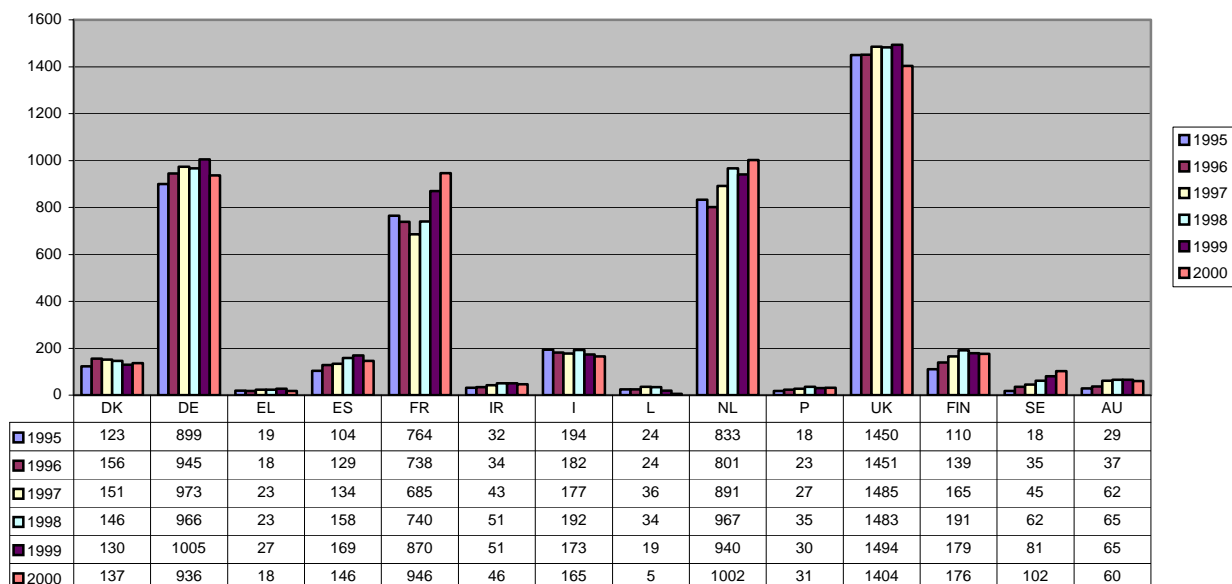
Le graphique suivant montre clairement que ce type de détachement a lieu principalement vers les pays limitrophes : Pays-Bas, France, Allemagne.

Figure 2 : Détachements de la Belgique vers les États Membres Article 17



Les mêmes pays sont impliqués lorsqu'on regarde le nombre de détachement des autres États membres vers la Belgique même si le Royaume Uni détache un certain nombre de travailleurs vers la Belgique.

Figure 3 : Détachements en provenance des États membres vers la Belgique – Article 17



Source : BMT 2002

Le tableau suivant reprend le nombre total des accords conclus sur base de l'article 17 spécifiés par pays

Tableau 7 : Nombre total d'accords conclus sur base de l'article 17 spécifiés par pays

Année	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	I	L	NL	P	UK	FIN	SE	AUT
1995	127	1049	24	132	1079	34	253	127	1222	46	1528	112	22	41
1996	162	1131	21	163	1059	34	250	136	1204	47	1530	142	43	49
1997	159	1173	29	167	1034	45	263	140	1329	47	1572	170	56	76
1998	158	1176	28	198	1087	53	273	136	1698	52	1578	195	77	79
1999	137	1220	31	214	1274	51	241	44	1521	45	1595	182	107	83
2000	176	1180	33	193	1410	49	243	22	1707	44	1509	178	127	74
Total	889	6929	166	1067	6943	266	1523	605	8681	281	9312	979	432	402

Source : BMT 2002

- **La collecte des données**

Les institutions belges compétentes ont encore des difficultés pour fournir des données fiables. Jusqu'à il y peu, les formulaires étaient traités manuellement. Aucun traitement statistique n'était réalisé. A l'avenir, on espère une nette amélioration de la collecte des données dans la mesure où les institutions compétentes ont mis au point des formulaires E101 disponibles électroniquement sur le site WEB et un traitement

informatisé de ces demandes. Un comptage automatique des formulaires E101 émis sera donc possible à l'avenir.

1.2 Les procédures de détachement

- **Employés**

L'institution compétente pour traiter de l'article 14 1a) est l'Office National de Sécurité Sociale. Depuis le 1er octobre 2001, les formulaires de détachement peuvent être obtenus via le site portail www.securitesociale.be. Cette application, baptisée Gotot (Grensoverschrijdende tewerkstelling – Occupation transfrontalière), permet à l'employeur de formuler électroniquement une demande de détachement d'un travailleur vers l'étranger et d'annuler une demande préalable de détachement. Il s'agit d'une demande interactive qui soumet l'employeur, qui en fait requête, à plusieurs questions pour avoir toutes les informations nécessaires pour détacher les travailleurs à l'étranger. La procédure de demande écrite reste provisoirement aussi d'application pour les employeurs n'ayant pas accès au WEB.

Les conditions préalables à l'octroi du E101 sont :

- le maintien du lien organique vérifié via le contrat de travail, l'autorité qui détermine la nature du travail à mener par le travailleur détaché et l'autorité apte à le renvoyer.
- le paiement des cotisations de sécurité sociale. Une situation de dette de l'entreprise qui détache peut être d'une grande importance.
- L'assujettissement préalable à la sécurité sociale. L'ONSS utilise comme ligne directrice une période d'assurance de trois mois minimum avant le départ du détaché à l'étranger.
- l'activité substantielle de l'entreprise d'envoi en Belgique. Le lieu de l'administration et du siège de l'entreprise ainsi qu'une copie des factures des travaux effectués récemment en Belgique sont des critères pris en considération. Le nombre de travailleurs occupés dans la société d'envoi peut aussi être vérifié via les banque de données salariales.

Il est permis de détacher un travailleur deux fois vers le même État membre, et le même employeur. Cependant, si le détachement précédent est inférieur à deux ans, une période intermédiaire de deux mois doit s'écouler avant que le travailleur puisse être détaché à nouveau. Pour un détachement supérieur à deux ans, la période intermédiaire appliquée par la Belgique passe à un an.

Les attestations de détachement sont aussi accordées rétroactivement ⁽³⁸⁾ mais cela n'arrive qu'occasionnellement lorsque l'émission de l'attestation de détachement n'a pas pu être délivrée à temps ou lorsque le détaché part à l'étranger sans attestation de détachement et a des problèmes (souvent médicaux) dans le pays d'accueil. Dans les deux cas, le détachement rétroactif ne sera possible qu'après que les cotisations de sécurité sociale aient été payées.

Pour les détachements de moins d'une semaine, l'ONSS sait que les compagnies ne demandent pas de E101 qui les expose à une charge administrative. C'est aussi

³⁸ Conformément à la décision administrative n° 181.

l'une des raisons pour lesquelles il a mis en place des formulaires E101 électroniques. La connexion aux différentes banques de données permettra de vérifier immédiatement si les données inscrites sur le formulaire donnent lieu à un doute ou non. Si non, un E101 pourra être délivré dans les deux heures.

Il n'y a pas de réelle sanction en cas de non respect des règles de détachement. Si un détachement est fondé sur une déclaration frauduleuse, dans des cas extrêmes, l'administration peut refuser le détachement menant à la soumission à un système étranger. Eventuellement la personne qui a été frauduleusement gardée sous le régime belge aura à rembourser les prestations de sécurité sociale auxquelles elle a eu droit.

- ***Les indépendants***

L'institution compétente pour le détachement des indépendants est l'INASTI. Les deux conditions les plus importantes pour le détachement des indépendants sont la vérification que la personne est réellement une indépendante et que les cotisations de sécurité sociale ont été payées. Ces 2 conditions sont vérifiées avant la délivrance du E-101 pour indépendants.

- ***Coopération avec les institutions des autres États membres***

Des copies des attestations délivrées sont envoyées en Allemagne, aux Pays-Bas et en Finlande. L'ONSS reçoit des copies du Danemark, de l'Allemagne, de la France, de l'Irlande, d'Italie, du Luxembourg, des Pays-Bas, du Royaume Uni, de Finlande, de Suède, et d'Autriche. Selon les institutions compétentes, les copies échangées ne sont pas utilisées. C'est supposé changer avec le nouveau système informatique dans lequel les copies reçues seront stockées.

- ***L'article 17***

L'article 14 1.b) concernant la prolongation d'un détachement de 12 mois n'est pas très souvent utilisé. Lorsque de plus longues périodes de détachement sont requises, il est fait usage de l'article 17 directement. La période autorisée est de 5 ans maximum même si certaines exceptions sont possibles. :

- lorsque le travailleur détaché, au terme de la période de 5 ans est à moins de 3 années de la fin de sa carrière professionnelle
- lorsque la durée de 5 ans est dépassée de quelques mois en raisons de circonstances exceptionnelles
- lorsqu'à la fin du détachement, l'entreprise effectue ou envisage d'effectuer une restructuration importante ayant pour effet de modifier ou d'étendre considérablement les responsabilités du travailleur détaché

Les conditions du détachement dans le cadre de l'article 17 sont similaires à celles de l'article 14 1a). La seule différence est que l'État d'accueil doit marquer son accord sur l'attestation article 17 et que l'accord doit être conclu dans l'intérêt du travailleur détaché ⁽³⁹⁾.

³⁹ De Pauw B, *La législation de sécurité sociale applicable lors d'une occupation internationale au sein de l'EEE- Règlements (CEE) 1408/71 et 574/72*, SPF Sécurité Sociale, novembre 2003 ; De Pauw B., *Le*

2. La France

2.1 Données statistiques

- **Les employés**

Les institutions compétentes pour le détachement en France sont les Caisses Primaires d'Assurance Maladie et au niveau central, le Centre de Liaison Européen et International de Sécurité Sociale. Les données sur le nombre de détachements de salariés français pour les années 1995, 1996, et 1997 ne sont pas disponibles. Aucune information n'est disponible concernant le détachement vers la France. Des informations partielles ont été fournies par certaines Caisses Primaires au CLEISS pour les années 2001-2002-2003.

Tableau 8 : Nombre d'employés détachés sur base de l'article 14 1a

Année	Nombre de détachements
1998	64.345
1999	84.588
2000	69.941
2001 ⁴⁰	72.456
2002	60.009
2003	35.601

Sources : BMT 2002 et CLEISS.

Le tableau suivant renseigne le nombre d'employés détachés spécifié par pays d'accueil.

Tableau 9 : Nombre de détachements de la France vers les autres EM sur base de l'article 14 1a) spécifiés par pays

Année	DK	DE	EL	ES	B	IRL	I	L	NL	P	UK	FIN	SE	AUT
1998	673	25559	1323	3162	15284	831	4438	1545	1832	1069	3840	556	758	877
1999	998	24802	1361	6270	22650	850	6121	1842	3858	1972	7972	669	1147	976
2000	844	17696	1078	4880	20731	907	5121	1306	3146	1618	6239	534	907	993
2001	1159	19926	1402	5768	22067	1007	5053	1283	2760	1897	5991	712	1035	836
2002	740	12657	957	5381	13056	671	4524	862	3088	1086	5908	487	670	687
2003	379	4537	734	1883	10731	449	2856	245	988	620	1587	260	278	306

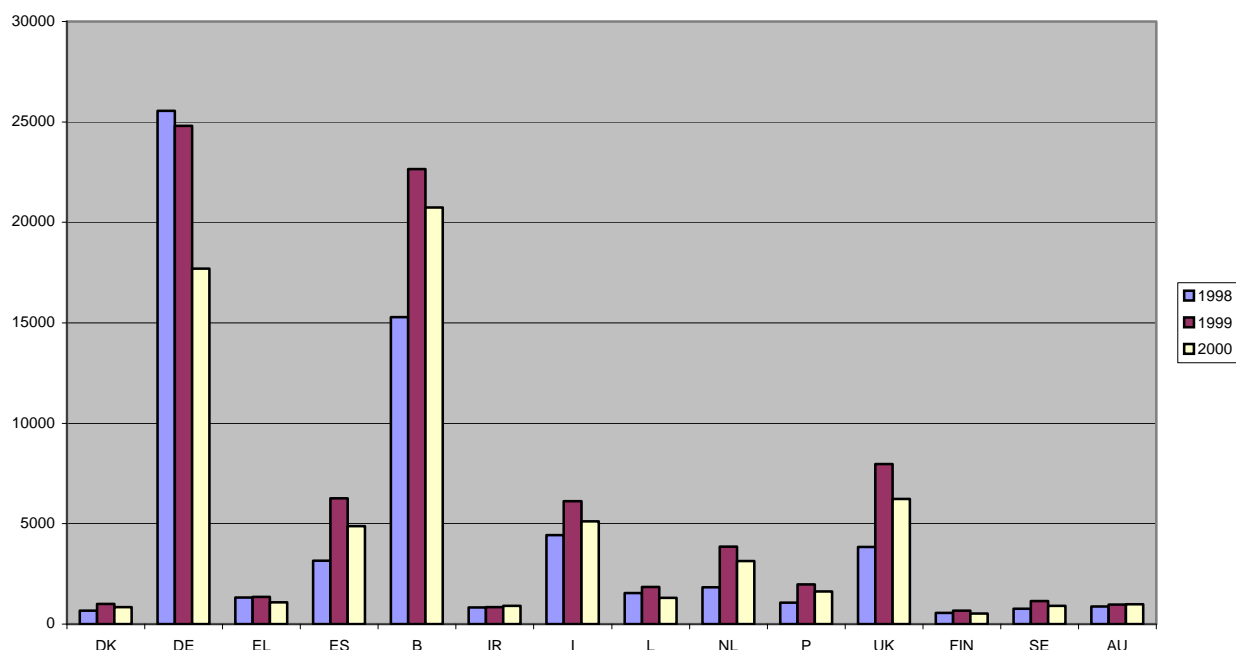
Sources : BMT 2002 et CLEISS.

Pour la période 1998-2000, la plupart des détachements ont eu lieu vers la Belgique et l'Allemagne. Cependant, les détachement vers l'Allemagne ont relativement diminué au profit de ceux vers la Belgique. Pour la période 2001-2003, les données sont incomplètes mais le CLEISS suppose que les chiffres ont augmenté.

détachement de travailleurs de et vers la Belgique - Conditions de fond », Ministère des Affaires sociales, 2001.

⁴⁰ Les chiffres fournis pour la période entre 2001 et 2003 par le CLEISS sont partiels. Ils ne couvrent que respectivement 49, 29 et 17 caisses primaires. On peut néanmoins s'interroger sur la fiabilité de ces chiffres. Ceux-ci nous paraissent en effet étrangement élevés par rapport aux données recensées les années précédentes, et qui sont censés couvrir l'ensemble des caisses primaires.

Figure 4 : Nombre d'employés français détachés vers les autres États membres – Article 14 1a



Source : BMT 2002.

- **Les Indépendants**

Les données chiffrées renseignant le nombre de E101 délivrés aux indépendants sur base de l'article 14 bis 1a du règlement 1408/71 ne sont pas disponibles. Cependant, selon le CLEISS, le détachement d'indépendants de la France vers les autres États membres est rare.

- **Prolongation du détachement : application de l'article 14 1b**

Le tableau ci-dessous renseigne le nombre de prolongations de détachements **des employés**.

Tableau 10 : Prolongation des détachements pour les employés

Année	Nombre de détachements
1998	397
1999	498
2000	484
2001	664
2002	549
2003	548

Sources : BMT 2002 et CLEISS.

Comparé au nombre de E101 délivrés, la prolongation des périodes de détachement est rarement nécessaire.

Le tableau ci-dessous renseigne le nombre de prolongations de détachement **des indépendants**.

Tableau 11 : Prolongation des détachements pour les indépendants

<i>Année</i>	<i>Nombre de E-102</i>
1998	6
1999	4
2000	3
Total	13

Source : BMT 2002.

Le nombre de prolongations de détachement pour les indépendants est très faible, ce qui indique que le détachement des indépendants à partir de la France est très rare. Selon le CLEISS, toutes les prolongations de détachement des indépendants concernent les professions libérales vers le Royaume Uni. Les données relatives aux années 2001-2003 n'ont pu être obtenues.

- **Usage de l'article 17 (trois ans renouvelable une fois trois ans)**

Le tableau ci-dessous renseigne le nombre total d'accords conclus sur base de l'article 17.

Tableau 12 : Nombre total de détachements de et vers la France sur base de l'article 17

<i>Année</i>	<i>Nombre de détachements</i>
1998 ⁴¹	3.581
1999	4.022
2000	4.231
2001	5.018
2002	4.477
2003	4.983
Total	26.312

Sources : BMT 2002 et CLEISS.

Le nombre de détachement sur base de l'article 17 a graduellement augmenté. Des données par pays ne sont disponibles que depuis 2000.

Tableau 13 : Nombre de détachés français vers les autres États membres sur base de l'article 17 spécifié par pays

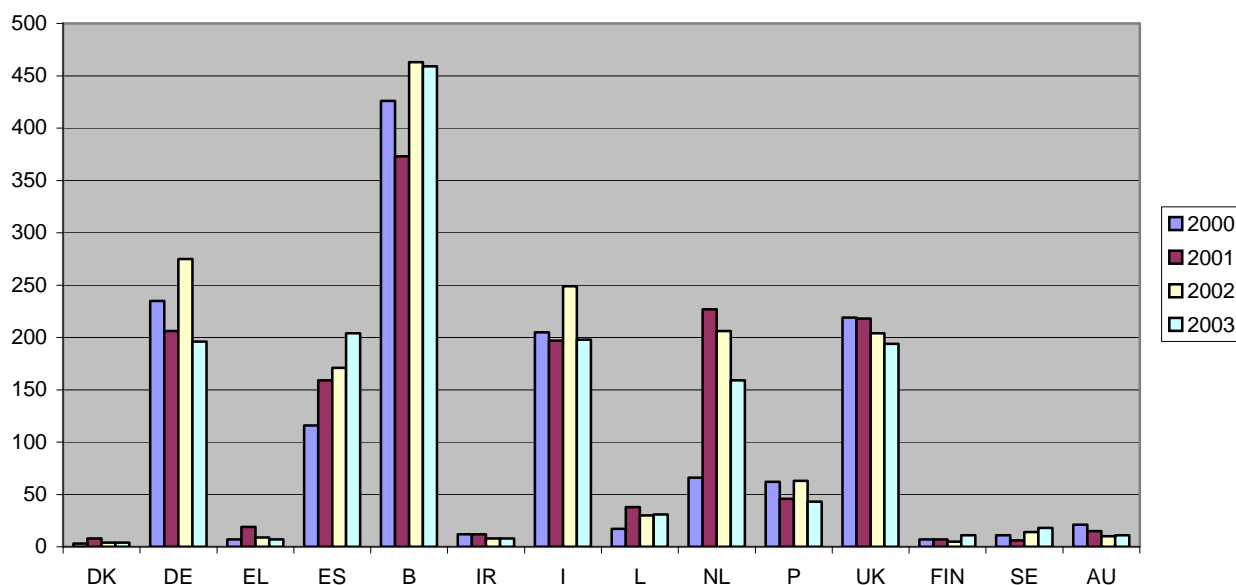
Année	DK	DE	EL	ES	B	IRL	I	L	NL	P	UK	FIN	SE	AUT
2000	3	235	7	116	426	12	205	17	66	62	219	7	11	21
2001	8	206	19	159	373	12	197	38	227	46	218	7	6	15
2002	4	275	9	171	463	8	249	30	206	63	204	5	14	10
2003	4	196	7	204	459	8	198	31	159	43	194	11	18	11
Total	19	912	51	650	1721	40	849	116	658	214	835	30	49	57

Source : CLEISS.

⁴¹ Les chiffres correspondant à la période 1998-2000 ne portent que sur les détachements de France vers les autres États membres.

Le graphique suivant montre que les pays de destinations des détachés français sont les pays limitrophes : Belgique, Allemagne, Espagne, Italie. Le Royaume Uni accueille également un certain nombre de ces détachés.

Figure 5 : Détachés français vers les autres États membres – Article 17



Le tableau suivant renseigne le nombre de détachés de longue durée en provenance des autres États membres.

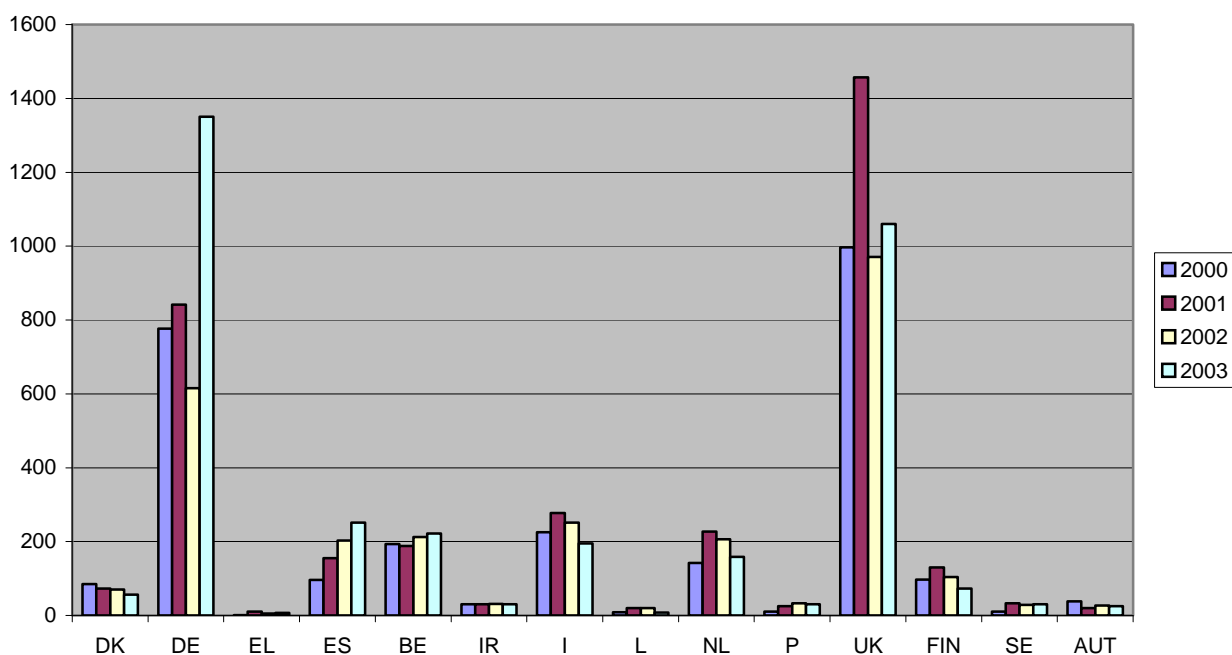
Tableau 14 : Nombre de détachés des autres États membres vers la France sur base de l'article 17 spécifié par pays

Année	DK	DE	EL	ES	B	IRL	I	L	NL	P	UK	FIN	SE	AUT
2000	85	777	1	96	193	30	225	9	142	10	997	97	10	38
2001	73	842	10	155	188	30	277	20	227	25	1457	130	33	20
2002	70	615	5	203	212	31	251	20	206	33	971	104	29	27
2003	56	1350	7	251	222	30	195	8	159	30	1060	73	30	25
Total	284	3584	23	705	815	121	948	57	734	98	4485	404	102	110

Source : CLEISS

Comme le montre le graphique suivant, la France accueille essentiellement des Britanniques et des Allemands et dans une moindre mesure des Espagnols, des Belges, des Italiens et des Néerlandais.

Figure 6 : Détachés des autres États membres en France - article 17



Source : CLEISS.

- **La collecte des données**

Depuis 1998, le CLEISS est l'institution compétente pour les détachements de plus de 12 mois. Il ne dispose par conséquent des données que depuis 1998. Les détachements de moins de 12 mois relèvent au niveau local des « Caisses primaires d'Assurance Maladie ». Pour les données concernant les formulaires E-101 délivrés sur base de l'article 14 1a), le CLEISS est totalement dépendant des différentes caisses locales. Ces différentes caisses n'envoient pas systématiquement une copie des E 101 qu'elles délivrent . En conséquence, la collecte des données est rarement complète. La France compte en effet 126 caisses locales pour les employés et de 20 à 50 pour les indépendants.

Le traitement des demandes n'est pas encore informatisé mais les formulaires peuvent être obtenus à partir du site internet du CLEISS. Les formulaires au niveau des Caisses primaires peuvent être obtenus sur demande et par courrier mais peuvent également être imprimés à partir du site de certaines caisses.

Le CLEISS n'a pas d'idée précise sur le nombre de personnes travaillant dans un autre État membre pour une courte période sans attestation de détachement, mais il est conscient que c'est une pratique courante.

2.2 Les procédures de détachement

- **Employés**

Lorsqu'un employé demande un E101 à la caisse locale, il doit remplir un questionnaire. Dans celui-ci, la Caisse locale demande des informations générales telles que le nom de l'employeur, le nom de l'entreprise, la durée du détachement,...D'autres éléments plus spécifiques sont demandés : le numéro au

registre de la Chambre de Commerce et s'il s'agit d'un remplacement d'un travailleur détaché,...

Sont vérifiés :

- le maintien du lien organique entre l'employé et l'entreprise via le contrat d'emploi, qui assume la responsabilité pour le recrutement du travailleur détaché et qui est apte à définir la nature du travail que le travailleur détaché doit accomplir.
- l'exercice habituel des activités substantielles par l'entreprise d'envoi via l'endroit où l'entreprise a son siège et son administration, le volume du staff administratif dans l'état membre dans lequel il est établi, le chiffre d'affaires durant une période type dans chaque État membre concerné.

Un détachement peut être interrompu pendant 3 mois avant d'être considéré comme n'étant pas un détachement unique.

L'institution française délivrera des E101 **rétroactivement** dans les cas suivants :

- lorsque la demande a été remplie, la procédure est donc lancée mais l'attestation n'est pas prête au moment où la personne part à l'étranger
- en cas de détachement de très courte durée (3 jours)

Une telle attestation de détachement ne sera délivrée rétroactivement qu'à condition que les cotisations de sécurité sociale aient toujours été payées.

- ***Les indépendants***

Le CLEISS estime que le nombre d'indépendants détachés à partir de la France est très bas. Cependant, lorsque les indépendants sollicitent l'octroi d'une attestation de détachement, la Caisse locale demande des données relatives au paiement de cotisations de sécurité sociale et l'enregistrement auprès de la Chambre de commerce.

- ***Coopération avec les institutions des autres États membres***

La France n'envoie pas d'elle-même de copies des E 101 aux autres États membres mais elle reçoit des copies de Belgique et d'Espagne.

- ***L'article 17***

Avant de conclure un accord sur base de l'article 17, le CLEISS vérifie si le lien organique entre l'employé et l'employeur est maintenu. La période maximum demandée sous l'article 17 dépend de la négociation entre les deux pays concernés. En général il s'agit de **trois ans** avec possibilité d'une prolongation de **trois autres années**. Cela fait donc maximum 6 ans. Cependant, dans des cas extraordinaires une période plus longue peut être demandée mais ce doit être dans l'intérêt du travailleur concerné, comme l'approche de l'âge de la pension ou pour des raisons familiales particulières.

Il est possible d'obtenir un agrément sur base de l'article 17 **rétroactivement** à condition que les cotisations de sécurité sociale aient été payées sans interruption.

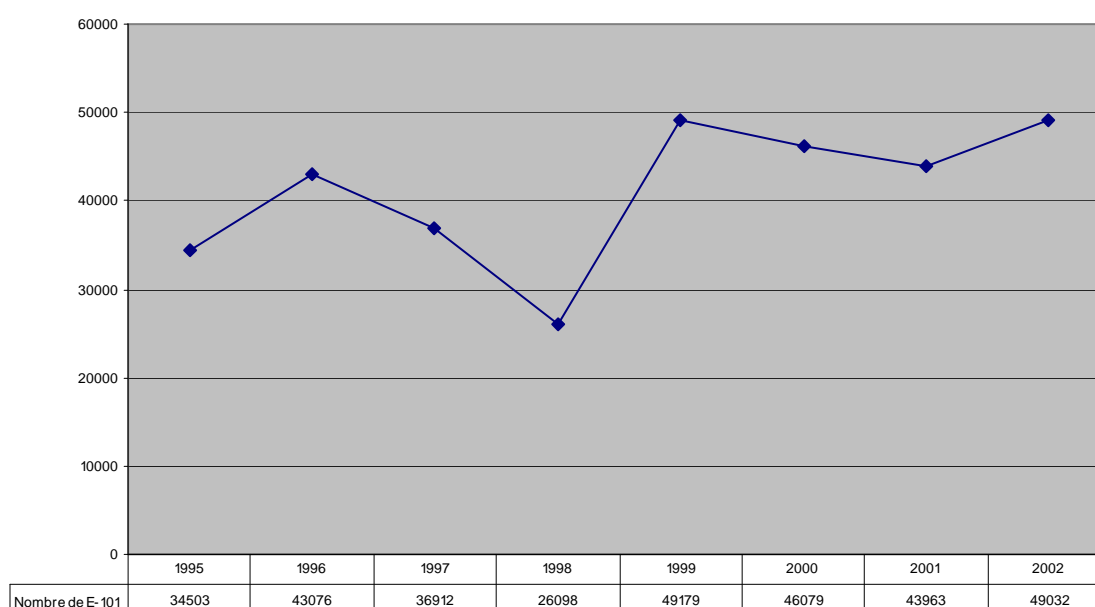
3. Le Royaume-Uni

3.1 Données statistiques

- **Les employés**

L'institution compétente pour le détachement des travailleurs salariés au Royaume-Uni est le *Inland Revenue National Insurance Contributions Office*. Les seules données disponibles sur le détachement des salariés sont les suivantes ⁽⁴²⁾. Le nombre d'employés détachés du RU sur base de l'article 14 1a) et de l'article 17 vers les autres États membres a connu une chute vertigineuse en 1998. La tendance est actuellement à la hausse.

Figure 7: Évolution du nombre de E 101 délivrés sur base des articles 14 1a et 17 par le Royaume Uni



Sources : BMT 2002 et *Inland Revenue*

Le *Inland Revenue* dispose de données réparties par État membre d'accueil pour l'année 2003. Ces chiffres comprennent l'ensemble des E101 délivrés sans distinction entre l'article 14 1a et 14 bis 1a. Ils donnent néanmoins une idée des États qui accueillent le plus de travailleurs britanniques sur leur territoire. Il s'agit pour l'essentiel de la France, des Pays-Bas et de l'Espagne.

Tableau 15 : Nombre de E101 délivrés en 2003 sur base des articles 14 1a et 14 bis 1a spécifiés par pays d'accueil

Année	DK	DE	EL	ES	B	FR	IRL	I	LUX	NL	P	FIN	AUT	SE
2003 ⁴³	269	2671	2641	4654	1912	12638	615	2986	121	7709	337	175	817	371

Source : *Inland Revenue*

⁴² Au Royaume Uni, les chiffres sont comptabilisés par année fiscale d'avril à mars, et non selon l'année calendrier. Pour pouvoir établir une comparaison, nous avons ramené les chiffres sur l'année calendrier. Cela donne par conséquent une vision légèrement différente de la situation réelle.

⁴³ Chiffres disponibles pour la période avril 2003 – février 2004.

- **Les indépendants**

Entre 1995 et 2002, environ 51080 indépendants ont été détachés du RU. Ce nombre décroît depuis 1995 (de 16397 à 3302). La raison principale d'après le *Inland Revenue* réside dans les mesures prises pour lutter contre le dumping social. Il est maintenant plus difficile d'être détaché comme indépendant, notamment dans des secteurs comme la construction. Les discussions avec les États membres comme la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne et les conséquences de la jurisprudence *Banks* ont rendu le *Inland Revenue* attentif au problème de dumping social au regard des indépendants détachés.

Tableau 16: Nombre de E-101 délivrés sur base de l'article 14 bis 1a et de l'article 17

Année	Nombre de E101
1995	16.397
1996	12.891
1997	5.250
1998	3.990
1999	3.936
2000	2.782
2001	2.532
2002	3.302
Total	51.080

Sources : BMT 2002 et *Inland Revenue*

- **Prolongations de détachement : utilisation de l'article 14 1b**

Il n'y a pas de données disponibles.

- **Utilisation de l'article 17**

Les données sont incluses dans les précédents tableaux (voir tableaux 15 et 16).

- **La collecte des données**

Le Royaume Uni dispose d'une administration centrale pour le détachement. Le *Inland Revenue* a récemment introduit un nouveau système informatique. Les demandes de E 101 sont encore remplies manuellement par les employeurs, mais leur traitement informatisé permet au IR de disposer de certaines statistiques. Celles-ci sont néanmoins encore partielles. Il est certains qu'à l'avenir, le *Inland Revenue* disposera de données complètes.

3.2 Les procédures de détachement

- **Les employés**

La plus importante condition préalable à l'octroi du E101 pour le *Inland Revenue* est le paiement des cotisations.

Pour vérifier si une compagnie exerce habituellement des activités substantielles au Royaume Uni, le *Inland Revenue* détermine le lieu où l'entreprise a son siège et son

administration et demande le nombre d'employés travaillant au Royaume Uni. Le *Inland Revenue* autorise une interruption de la période de détachement pour un maximum de 2 mois.

Le *Inland Revenue* délivre des E101 rétroactivement. Quand des retards dans la procédure de délivrance se produisent en raison d'un arriéré de travail dans le département des services internationaux du *Inland Revenue*. Parfois, l'employeur retarde lui-même sa requête. En général, le RU considère que le E101 est requis avant d'être détaché vers un autre État membre. La politique de la délivrance rétroactive n'est pas promue. Une délivrance rétroactive peut aussi avoir lieu s'il est clair que l'employeur ignorait simplement qu'il devait demander une autorisation de détachement lorsqu'il envoie ses travailleurs à l'étranger. Il n'émettra de E101 rétroactivement que si les cotisations sont payées et que les autres conditions du détachement sont remplies.

- **Les indépendants**

Le nombre d'indépendants détachés du Royaume Uni a décliné ces dernières années (voir tableau 16). Un formulaire spécial a été mis au point pour les indépendants qui veulent être détachés dans un autre État membre. La condition la plus importante à remplir concerne le paiement par l'indépendant de ses cotisations de sécurité sociale. Cette condition est vérifiée en demandant le numéro de référence du « *Pay as You earn* »⁽⁴⁴⁾.

- **Coopération avec les institutions des autres États membres**

Des copies des attestations de détachement délivrées sont envoyées aux Pays-Bas, en Belgique et en France. Le Royaume Uni lui-même ne reçoit pas de copies des autres États membres. Il n'exige pas non plus de telles copies et les copies envoyées aux États membres cités sont envoyées sur demande.

- **L'article 17**

En principe, les accords conclus sur base de l'article 17 sont utilisés pour terminer ou établir un détachement de plus d'un an. La période maximum autorisée normalement est de 5 ans. Dans des cas exceptionnels, cette période est étendue par exemple, à l'approche de l'âge de la pension (pour une courte période) ou pour régulariser un situation.

Même s'il n'y a pas de chiffres concernant l'usage de l'article 14 1 b), le *Inland Revenue* a l'impression que cet article est rarement utilisé. La préférence va à l'article 17 lorsqu'il résulte clairement du formulaire de demande que le détachement durera plus de 12 mois.

Avant de conclure un accord, le *Inland Revenue* vérifie si les conditions de détachement pour les personnes détachées du Royaume Uni vers les autres États membres sont réunies. Un tel accord doit être dans l'intérêt du travailleur. Le *Inland Revenue* exige donc que l'employé prouve que c'est dans son intérêt⁽⁴⁵⁾.

⁴⁴ Système qui permet aux travailleurs britanniques de répartir l'impôt sur le revenu sur l'année fiscale. Un prélèvement est donc fait mensuellement et versé au *Inland Revenue*.

⁴⁵ BMT 2002, United Kingdom Country report.

II. REMARQUES ET CONCLUSIONS

1. Les données chiffrées

Les institutions compétentes ont encore des difficultés à fournir des données fiables concernant le détachement. De nombreuses données manquent à l'heure actuelle.

1.1 Les employés : l'article 14 1a

- **La tendance générale**

Si l'on examine les chiffres disponibles auprès des institutions compétentes française, belge et britannique, l'on peut constater que la tendance générale est l'augmentation progressive avec néanmoins quelques fluctuations du nombre de salariés détachés dans les autres États membres de l'Union européenne (voir tableaux 1, 8 et figure 7). Cela démontre une hausse de la mobilité internationale.

Les chiffres doivent néanmoins être considérés avec une certaine précaution dans la mesure où les trois États concernés n'ont pas adopté un comptage systématiquement réparti par article concerné.

Le Royaume Uni dispose ainsi de chiffres couvrant indistinctement les formulaires E 101, E 102 et les accords article 17 concernant les salariés.

La Belgique quant à elle dispose de données qualifiées d'approximatives par les services de l'ONSS, couvrant indistinctement les E101 délivrés dans le cadre de détachements vers l'espace économique européen, les États liés à la Belgique par des conventions bilatérales et ceux non liés par de tels accords. Ces données ne valent par ailleurs que pour les années 2001 et 2002.

- **La proximité géographique**

La proximité géographique semble jouer un rôle déterminant dans le détachement. Les chiffres fournis par le CLEISS concernant les E 101 délivrés et spécifiés par pays illustrent ce fait : l'Allemagne et la Belgique sont les premiers États membres accueillant des salariés français sur leur territoire. Même si l'ONSS ne dispose pas de données établies par pays, elle a néanmoins l'impression que la France, les Pays-Bas et l'Allemagne sont les destinations par excellence des détachés belges.

Pour le Royaume Uni, le critère de proximité géographique est évidemment moins parlant. Le *Inland Revenue* n'a transmis de données à ce sujet que pour l'année 2003. Ces chiffres comprennent néanmoins l'ensemble des E 101 délivrés sur base des articles 14 bis1a et 14 1a. Ils montrent que les Britanniques ont majoritairement été détachés en France, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Italie (voir tableau 15).

- **Les secteurs concernés**

Les données fournies ne sont pas classées par secteur. Il n'est donc pas possible d'établir d'une part les secteurs porteurs de détachement et d'autre part la proportion que chaque secteur représente. Il est néanmoins communément admis que la

construction est le secteur phare en la matière. Selon l'ONSS et le CLEISS, ce secteur serait suivi de celui des services, de l'IT et du travail intérimaire.

La situation est différente au Royaume Uni. Le *Inland Revenue* dispose pour l'année 2003 (avril 2003 à février 2004) de chiffres répartis par secteur. Ainsi sur les 39.433 E101 délivrés sur base des articles 14 1a et 14 bis 1a et accords article 17, 616 concernaient le secteur de la construction, 159 le IT, 15.159 le divertissement et 28.214 concernaient d'autres secteurs non spécifiés.

Un meilleur traitement des données au sein des institutions compétentes grâce aux différents systèmes informatiques mis en place, devrait permettre de disposer à l'avenir de données fiables à ce sujet.

1.2 Les Indépendants : article 14 bis 1a

- ***Les données disponibles***

Les seules données disponibles concernant le détachement des indépendants ont été fournies par l'INASTI et le *Inland Revenue*. Les chiffres fournis par ce dernier comprennent indistinctement les E 101 et les accords conclus sur base de l'article 17. Le CLEISS n'a pas été en mesure de fournir des données mais selon son impression, le nombre d'indépendants français détachés vers les autres États membres est négligeable.

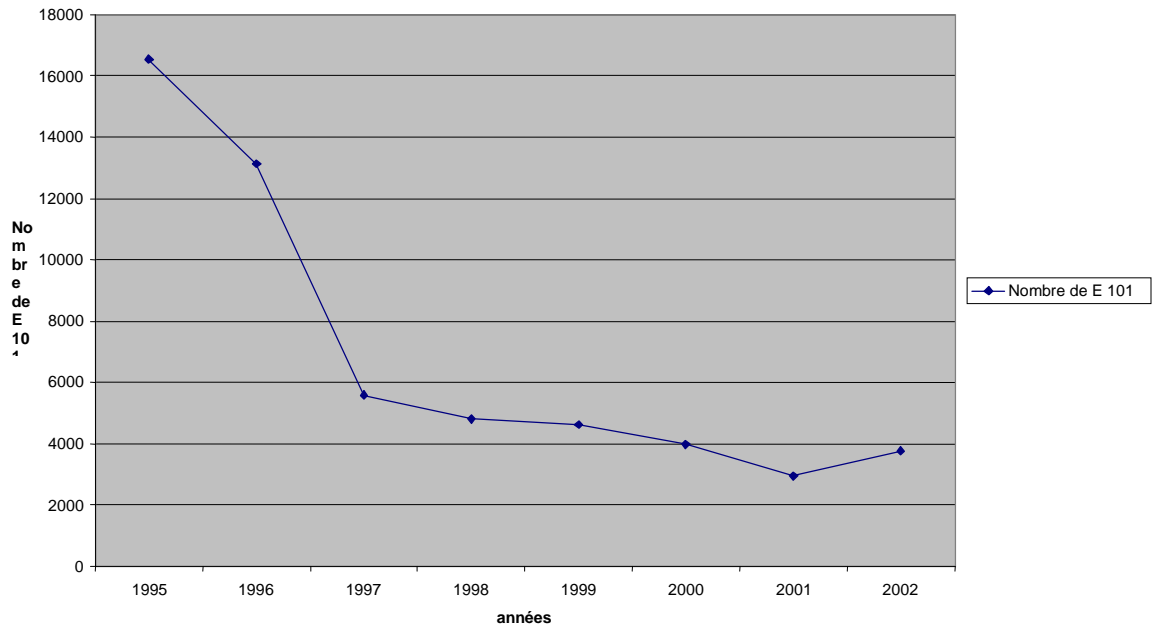
- ***La tendance générale***

Les chiffres disponibles indiquent des fluctuations importantes. Le Royaume Uni a ainsi connu une chute considérable du nombre d'indépendants détachés depuis 1995. Le *Inland Revenue* semble être plus pointilleux quant à l'application des dispositions concernant les indépendants. La Belgique a également connu une chute du nombre d'indépendants détachés entre 2000 et 2001. Aucune indication n'a été donnée par l'INASTI pour justifier ce déclin.

Le graphique ci dessous montre l'évolution du nombre de E 101 délivrés par le Royaume Uni et la Belgique sur base de l'article 14bis 1a (⁴⁶).

⁴⁶ Le RU comptabilise indistinctement les E 101 délivrés sur base de l'article 14a1a et les accords de l'article 17.

Figure 8 : Nombre total de E 101 délivrés par la Belgique et le Royaume Uni - Article 14a1a



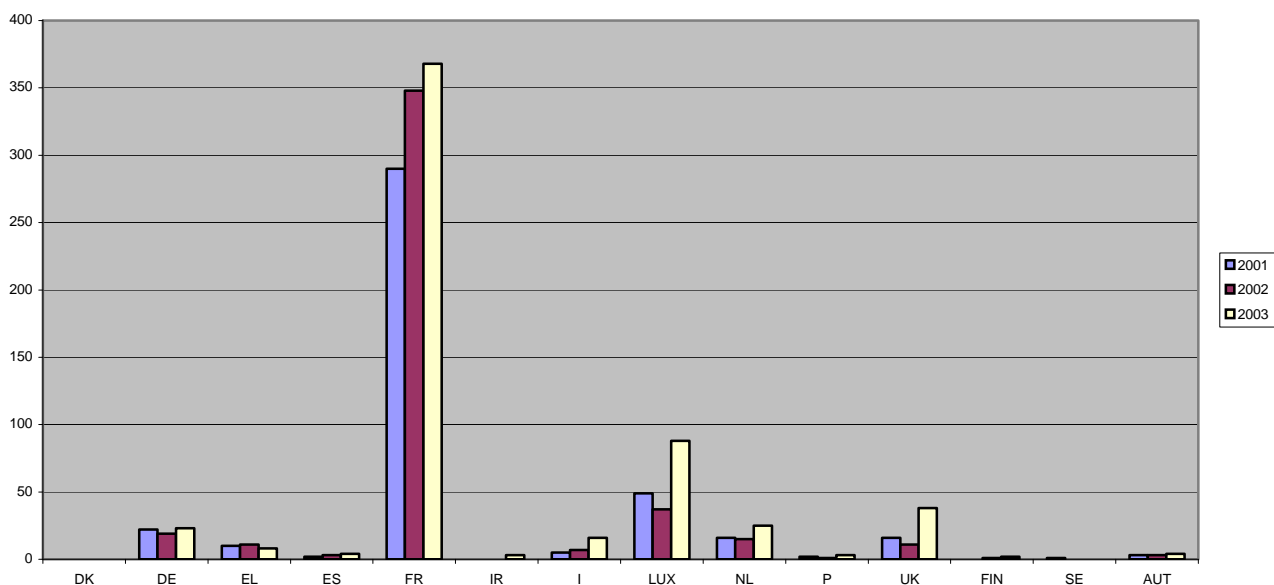
Sources : BMT 2002 et *Inland revenue*

La tendance actuelle est néanmoins celle d'une légère hausse tant au Royaume Uni qu'en Belgique (voir figure 1 et tableau 16) depuis 2001.

- **La proximité géographique**

La même remarque peut être formulée que celle qui vaut pour les salariés. Il semblerait que le détachement des indépendants va de pair avec la proximité géographique. Les chiffres belges montrent en effet que la France, l'Allemagne et le Luxembourg sont les États membres qui ont accueillis le plus d'indépendants belges entre 2001 et 2003. Le Royaume Uni suit.

Figure 9 : Nombre d'indépendants belges détachés dans les autres États membres – article 14 bis 1a



Source : INASTI.

Inversement, la Belgique a reçu pour la même période principalement des britanniques, des Français, des Espagnols et des Luxembourgeois. Les Scandinaves ont été absents du territoire, selon les données récoltées par l'INASTI (voir table 4).

- **Les secteurs concernés**

Il n'est pas possible de déterminer les secteurs concernés.

1.3 L'article 14 1 b : les prolongations de détachement

- **Les données disponibles**

Ni l'ONSS, ni le *Inland Revenue* n'établissent le nombre de E102 délivrés indistinctement des E 101. En Belgique, l'on estime que le nombre de E102 est dérisoire dans la mesure où il est possible d'obtenir un accord sur base de l'article 17 dès que la durée probable du détachement excédera 12 mois. Il n'est donc pas nécessaire d'attendre l'expiration d'un E102 pour demander l'application de l'article 17.

Le CLEISS est le seul des trois organismes à détenir des chiffres sur l'application de cet article. Ces chiffres montrent clairement que la proportion de E 102 délivrés pendant la période visée par rapport au nombre total de E 101 est très faible (voir tableaux 10 et 11). Cela s'explique également par le recours accru à l'article 17 pour les détachement de longue durée, même si l'institution compétente préférerait qu'il soit d'abord fait usage du E 102.

1.4 L'article 17 : le détachement de longue durée

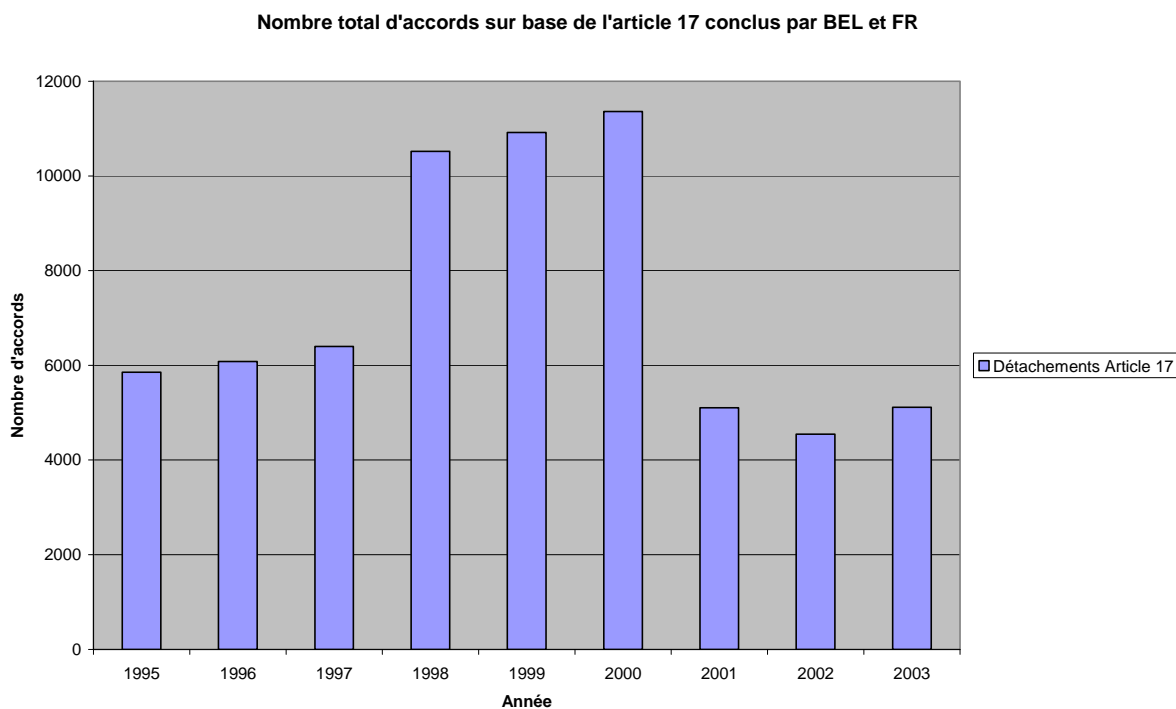
- **Les données disponibles**

Le SPF Sécurité Sociale et le CLEISS comptabilisent séparément les accords fondés sur l'article 17. Le *Inland Revenue* a également adopté ce mode de comptage depuis 2003.

- **La tendance générale**

Le nombre d'accords conclus sur base de cet article au sein de la Belgique et de la France est en nette augmentation. La mobilité internationale se développe incontestablement. Selon l'ONSS, il s'agit pour l'essentiel des mouvements du personnel entre les multinationales. Le secteur des services serait donc en tête des secteurs faisant appel au détachement de longue durée. Les chantiers de construction, autre secteur traditionnellement demandeur de détachement, sont en général réalisés dans l'année.

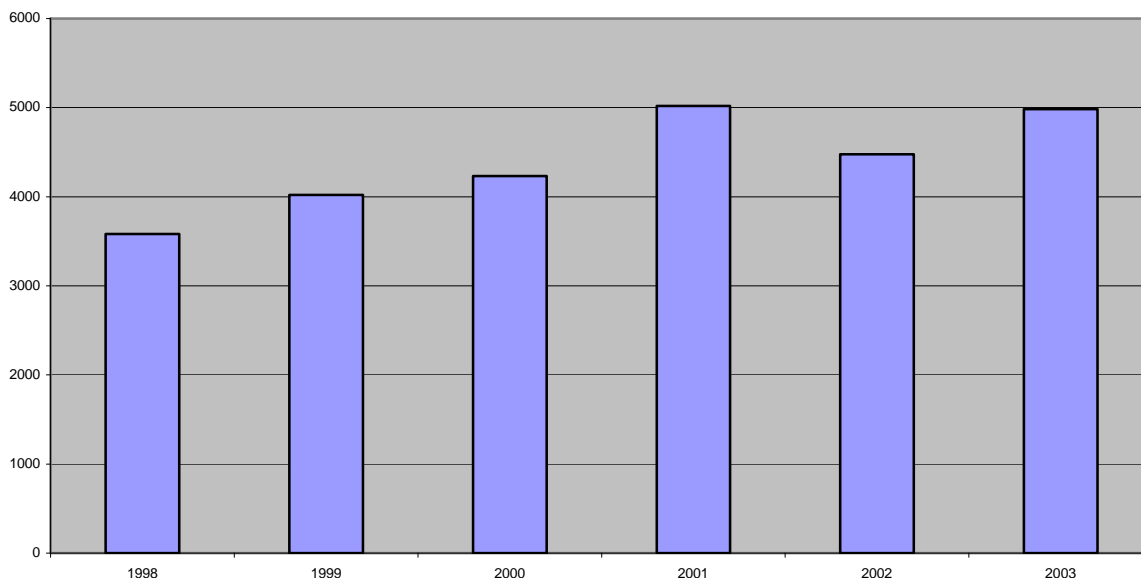
Figure10 : Evolution du nombre d'accords conclus sur base de l'article 17 en BEL et en FR entre 1995-2003 ⁴⁷



Sources : BMT 2002 et CLEISS.

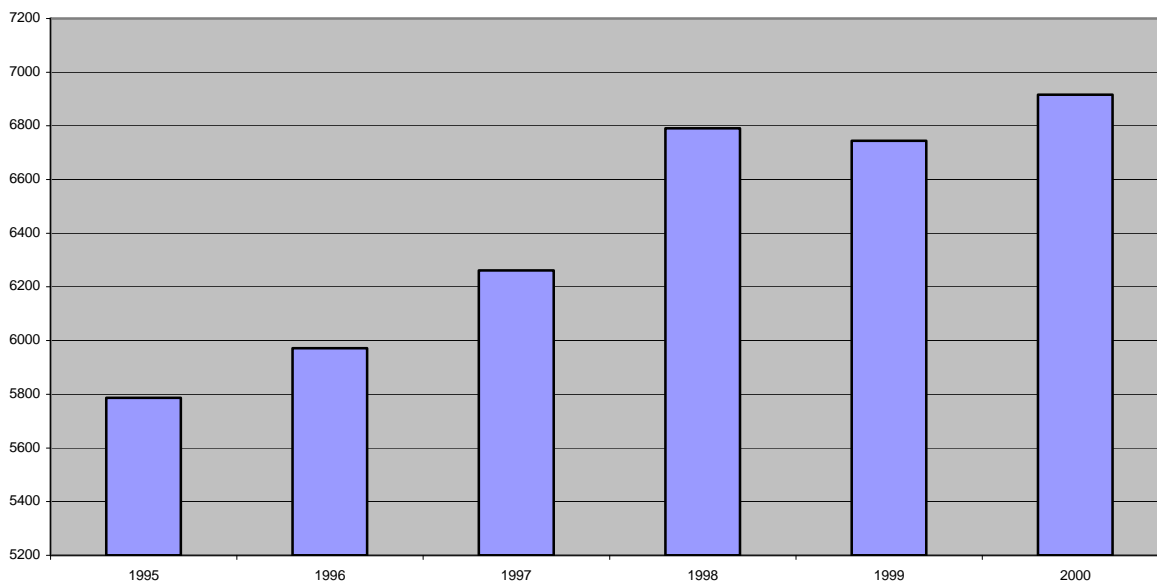
⁴⁷ Le CLEISS ne dispose pas de chiffres pour la période 1995-1997. L'ONSS ne dispose pas des données pour les années 2001-2003.

Figure11 : Évolution du nombre total d'accords conclus sur base de l'article 17 pour la France



Source : CLEISS.

Figure 12 : Évolution du nombre total d'accords conclus sur base de l'article 17 pour la Belgique

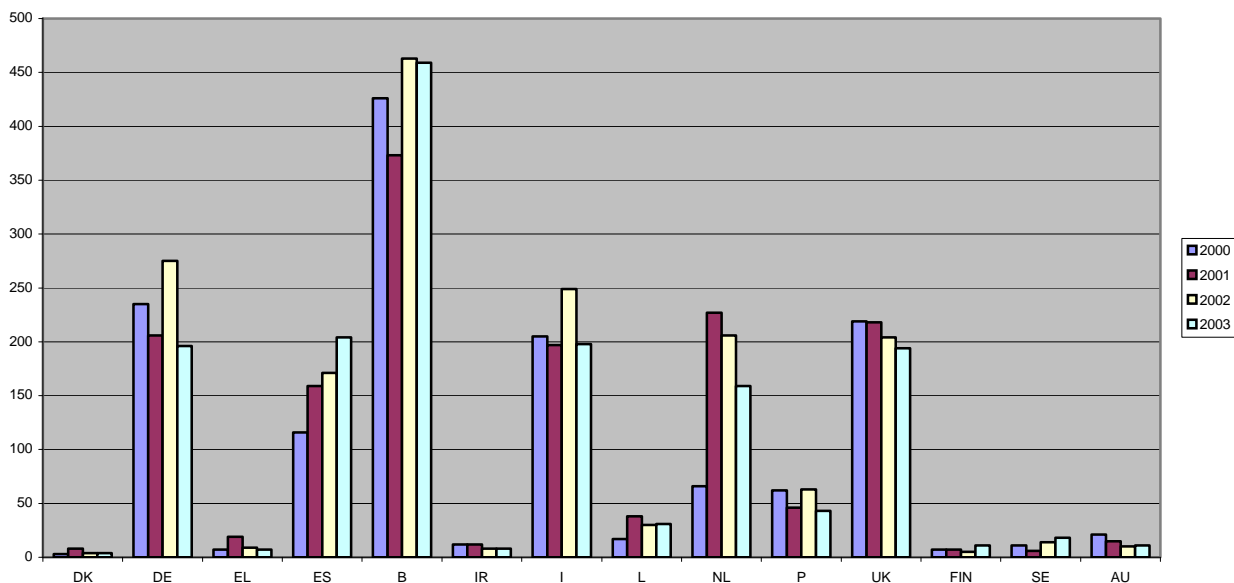


Source : BMT 2002.

- **La proximité géographique**

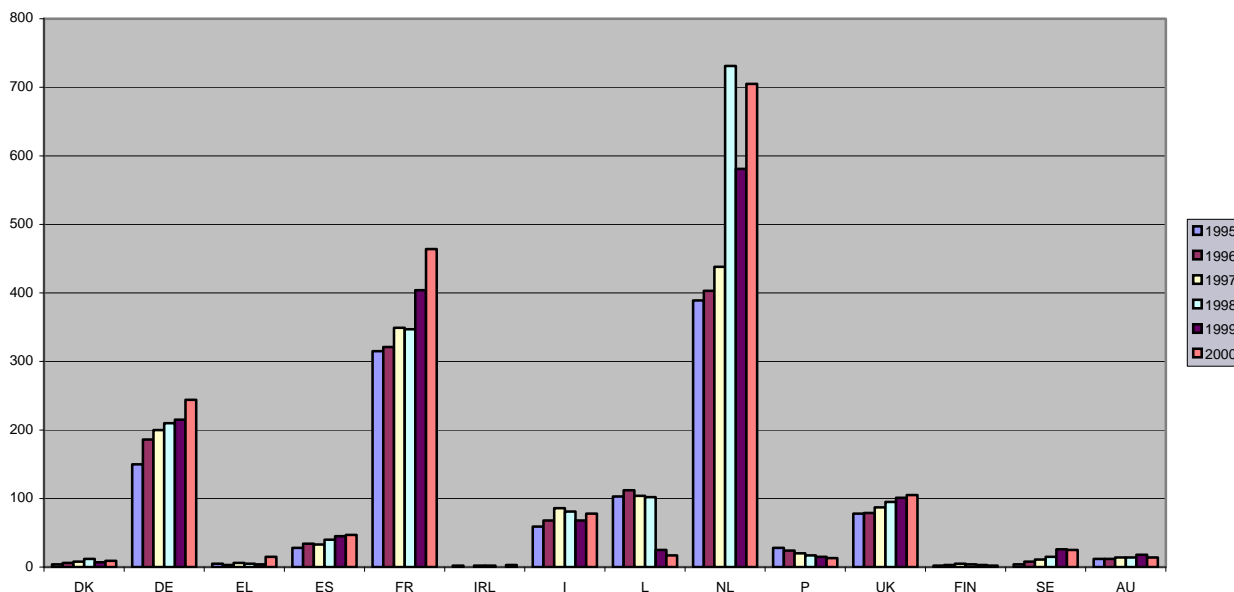
Les remarques formulées à ce sujet pour les articles 14 1a et 14 bis 1a valent également pour l'article 17. Ce sont avant tout les pays limitrophes qui accueillent des détachés belges et français sur leur territoire, comme le montrent les deux graphiques suivants.

Figure 13 : Évolution du nombre de français détachés vers les autres États membres - Article 17



Source : CLEISS.

Figure 14 : Évolution du nombre de belges détachés vers les autres États membres – Article 17



Source : BMT 2002.

2. Les conditions de procédures

2.1 L'article 14 1 a : les employés

Le Royaume Uni, la Belgique et la France utilisent les mêmes critères pour la délivrance d'un E 101 :

1. l'existence du lien organique entre le travailleur et l'entreprise d'envoi : ce lien est examiné au regard du contrat de travail, de la responsabilité de l'employeur, l'autorité apte à licencier, l'autorité qui détermine la nature du travail.
2. le paiement des cotisations de sécurité sociale.
3. l'activité substantielle de l'entreprise sur le territoire de l'État d'envoi : elle est examinée via le lieu d'administration, le siège de l'entreprise, le nombre d'employés,...

La Belgique est le seul État à exiger une période d'assurance minimale de 3 mois avant le départ.

Il est possible d'obtenir une attestation de façon rétroactive dans les trois États membres dans certaines situations à condition que les cotisations de sécurité sociale aient été payées.

Aucun État n'établit de sanction particulière en cas de non respect des règles du détachement.

2.2 L'article 14 bis 1a : les indépendants

Les conditions à remplir concernent le paiement des cotisations de sécurité sociale et la réalité du statut d'indépendant.

2.3 L'article 17 : détachement de longue durée

Les accords fondés sur l'article 17 nécessitent l'accord de l'État d'accueil et l'intérêt du travailleur. La période sera de 5 ans maximum en Belgique et au Royaume Uni, de 6 en France (deux fois trois ans). Il est possible d'obtenir une prolongation dans chacun des États membres en raison de circonstances exceptionnelles : approche de l'âge de la retraite, restructuration d'entreprise, situation familiale....

Ces prolongations seront soumises au paiement préalable des cotisations de sécurité sociale.

2.4 L'échange de copies entre les États

Le Royaume Uni n'envoie pas d'office des copies de E101 aux autres États. Il ne le fait que sur demande. Il ne reçoit par ailleurs aucune copie des autres États.

La Belgique reçoit des copies de la Finlande, des Pays-Bas et de l'Allemagne. Elle envoie des copies à la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, le Danemark, le Luxembourg, la Suède, l'Autriche.

La France n'envoie pas d'office des copies mais elle en reçoit de Belgique et d'Espagne.

CONCLUSIONS

Il n'est pas possible à l'heure actuelle d'avoir une vision exacte du phénomène du détachement. Les données sont encore trop fragmentaires : certaines années manquent, les données ne sont pas toujours classées selon l'article appliqué, aucune distinction par secteur n'est réalisée (exception faite du RU).

Outre le manque de données fiables, d'autres éléments interviennent qui nous font dire que les chiffres sont encore très loin de la réalité. Les institutions compétentes sont en effet conscientes qu'un nombre non négligeable de travailleurs sont détachés sans le formulaire E 101 requis.

C'est probablement particulièrement le cas des détachements de très courte durée. Les raisons peuvent être selon nous de trois ordres :

- la première a trait à la charge administrative qu'entraîne la procédure auprès de l'institution compétente, procédure qui s'accompagne d'un délai d'attente, parfois plus longue que la durée du détachement. Il s'agit d'une question pratique et non d'une intention de frauder. Seule la mise en place d'un système informatisé adéquat permettra de résoudre cette question pratique. Le système GOTOT mis au point par l'ONSS vise principalement à résoudre ce problème. Les entreprises qui recourent souvent au détachement pourront désormais faire leurs demandes selon la technique du transfert de fichiers (FTP, Isabel...). Les demandes seront traitées de manière complètement automatique et les réponses, transmises via un message structuré. Vu la rapidité du traitement de la demande, plus aucun employeur ne pourra arguer de la lenteur de la procédure pour justifier l'envoi d'un travailleur sans avoir obtenu le E 101 requis.
- la seconde a trait à la connaissance par les employeurs et les travailleurs des règles du détachement. Il n'est pas sans intérêt de se demander si les détachés sont conscients du fait qu'ils sont détachés. Ainsi, un travailleur belge qui participe à titre professionnel à un colloque à Barcelone pendant une journée, est techniquement un travailleur détaché. Mais, combien d'employeurs en sont conscients ? Il pourrait donc y avoir aussi un problème d'information, qui expliquerait qu'un certain nombre de personnes échappent aux statistiques. Cette information existe pourtant : les institutions compétentes ont toutes les trois des sites WEB bien fournis, elles publient des brochures, organisent des séminaires et sont à l'écoute des employeurs qui les contactent. Mais, il est nécessaire de s'assurer que cette information disponible touche l'ensemble des employeurs, tous secteurs confondus. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans la divulgation de ces informations auprès de leur public et attirer son attention sur cette question.
- le nombre de détachements effectués sans formulaire préalable peut aussi être favorisé par l'émission rétroactive du E 101. Les institutions compétentes belge, française et britannique accordent des autorisations de détachement de façon rétroactive. Il est certes nécessaire de remplir certaines conditions. Mais l'on peut se demander combien d'employeurs demandent à bénéficier de cette rétroactivité à partir du moment où le travailleur détaché est revenu « sain et

sauf » de son détachement. On peut légitimement croire que cela concerne un certain nombre de personnes qui ne figureront jamais dans les statistiques.

Sur base des informations fournies, il est simplement possible de dire :

- Le nombre de détachements augmente chaque année, signe d'une plus grande mobilité professionnelle, dans des proportions qui varient d'un État à l'autre.
- Les détachements ont souvent pour destination les pays limitrophes.

Par ailleurs, les données disponibles ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure les régions transfrontalières des trois états étudiés sont ou non particulièrement concernées par le phénomène du détachement. Les données sont en effet récoltées/centralisées au niveau national. Aucune distinction n'est faite selon les régions de destination et selon l'origine régionale du candidat au détachement. Il est pourtant possible de cumuler à la fois la qualité de travailleur détaché et de travailleur transfrontalier.

S'il est vrai que les pays limitrophes sont les premières destinations des travailleurs détachés Belges et Français, l'on peut supposer que parmi eux se trouvent des frontaliers. Mais, aucune donnée chiffrée permettant de le démontrer ne peut être avancée. Seule une classification des demandes d'autorisation, selon ces deux critères, par les institutions compétentes pourrait apporter un élément de réponse. Signalons du reste que ces informations figurent sur les formulaires à remplir pour l'obtention du E101 ou E102 : nom, adresse et lieu de destination du travailleur. Il s'agit donc non pas d'un manque de données mais d'une absence de traitement de ces données sous cet angle particulier.

Les données qui seront fournies à l'avenir seront d'une plus grande fiabilité dans la mesure où un traitement informatisé des données est à l'ordre du jour dans les trois États concernés. La prochaine étude que mènera le BMT pour la Commission européenne et qui portera sur la période 2001-2005 disposera de telles données et nous donnera plus que probablement une idée plus proche de la réalité de l'ampleur du détachement.

Il serait par ailleurs souhaitable de pouvoir identifier à l'avenir les secteurs concernés.

Dalila Ghailani
Avril 2004