

## **Etude sur le détachement entrant : logiques et modalités de recours**

pour l'Ecole Nationale Supérieure de la Sécurité Sociale

en association avec ACOSS – CLEISS – DARES - HCFIPS

Rapport final

E. Alberola, C. Kornig, I. Recotillet

Novembre 2021

## Table des matières

Synthèse .....	4
1.1. Définition du travail détaché et contexte français .....	4
1.2. Enjeux, hypothèses et méthodologie de l'étude .....	6
1.3. Principaux enseignements .....	10
Analyse des logiques de recours au travail détaché .....	10
Analyse de la connaissance du cadre réglementaire et du processus d'intermédiation.....	13
Rapport.....	15
Enjeux, hypothèses et méthodologie .....	15
1.1. Reprise des enjeux et hypothèses .....	15
Caractériser et typer les motifs de recours au travail détaché .....	15
Documenter et analyser le processus d'intermédiation .....	16
1.2. Méthodologie.....	20
Explorer et comprendre les rapports entretenus avec le détachement dans les deux secteurs d'activité au travers des acteurs de branche, des experts de la protection sociale et du travail et de personnalités qualifiées .....	20
Une sélection d'établissements ayant recours au travail détaché à partir du fichier national des déclarations de détachement (SIPSI).....	22
Enrichissement des extractions SIPSI par les données du répertoire SIRENE .....	23
Enrichissement des extractions SIPSI pour l'obtention de données de contact .....	24
Critères de sélection des entreprises contactées en deux vagues.....	24
Deux vagues d'interrogation des entreprises des deux secteurs.....	25
Entreprises répondantes.....	25
Analyse des logiques de recours et confrontation aux hypothèses.....	29
1.1. Une recherche de stabilisation du socle productif et des compétences de l'entreprise .....	30
1.2. La tension sur la main d'œuvre qualifiée : un recours nécessaire et non substituable au travail détaché dans la métallurgie et le bâtiment.....	34
1.3. L'échec des canaux « traditionnels » de recrutement.....	37
1.4. Compétences, capacités, flexibilité et gains de productivité : principaux motifs de recours au travail détaché.....	40
1.5. Une main d'œuvre détachée coûteuse : la compression des coûts n'est pas un motif direct de recours <sup>43</sup>	
<b>1.6.</b> Indications de recours aux différentes modalités de détachement.....	45
Les perspectives d'évolution .....	47
Processus d'intermédiation et connaissance du cadre législatif et réglementaire .....	49
1.1. Forte accessibilité d'un démarchage argumenté, d'une prestation clé en main .....	49
1.2. Une connaissance pragmatique des conditions de mise en œuvre .....	51

1.3. Une connaissance imprécise du contexte réglementaire européen et de toutes les dimensions de l'obligation de vigilance .....	52
1.4. Un défaut d'accompagnement dans l'accès à une information réglementaire jugée complexe par un grand nombre d'acteurs .....	53
Bibliographie .....	62
Annexes .....	65
1.1. Experts, personnes ressources consultées dans le cadre de la mission.....	65
1.2. Grilles d'entretien entreprise utilisatrice .....	66
Présentation de l'interlocuteur et de l'entreprise .....	66
La gestion de la main d'œuvre en général .....	66
Le recours à des entreprises étrangères via les 3 modèles de détachement et les motifs .....	67
Mise en relation .....	69
Réglementation, information, mise en conformité .....	69
Contrôle, sanctions .....	69
1.3. Présentation des entreprises interrogées .....	70

## Synthèse

### 1.1. Définition du travail détaché et contexte français

La libre circulation des travailleurs est un des principes fondateurs de la création de l'Union Européenne, c'est un droit fondamental inscrit dans son traité de fonctionnement. Fin 2017, 3,8 % des citoyens européens travaillent dans un autre État membre que celui dont ils sont ressortissants (contre 2,5 % en 2007) (Eurostat, 2018). Une partie de ces citoyens travaillent sous le régime contractuel du « travail détaché », encadré initialement par la convention de Rome en 1980 puis principalement par la directive 1996/71/CE, qui reste la directive fondatrice en matière de réglementation<sup>1</sup>. La directive, conçue alors que la Communauté européenne comptait 15 membres, est appliquée aujourd'hui dans les 28 pays de l'Union européenne et les quatre pays de l'Association européenne de libre-échange (Norvège, Islande, Suisse, Lichtenstein).

Un travailleur détaché est un salarié envoyé pour un objet déterminé et une durée limitée par son employeur - entreprise d'envoi<sup>2</sup> - dans un autre État membre afin d'y assurer une prestation de services internationale (PSI) - pour une entreprise dite d'emploi ou d'accueil. Le détachement ne relève pas du principe communautaire de libre circulation mais bien du principe de libre prestation de services. Contrairement aux travailleurs mobiles ayant leur contrat de travail dans leur pays d'accueil et donc couverts par le droit du travail et la sécurité sociale de ce pays, **les travailleurs détachés maintiennent leur contrat de travail dans leur pays d'origine. Ils sont ainsi couverts par la sécurité sociale et le droit social (chômage, retraite ou accidents du travail) de leur pays d'origine, où ils paient leurs cotisations sociales**<sup>3</sup>. En ce qui concerne **le droit du travail**, la législation européenne prévoit que **le travailleur détaché bénéficie d'un noyau dur de droits minimaux** définis dans le pays d'accueil : salaire minimum applicable, durée maximale de travail, durée minimale de repos et de congés, conditions de travail. La transposition dans le code du travail français de la directive 96/71/CE réaffirmée par la directive 2018/957- **transposition en droit français le 20 février 2019 et entrée en vigueur le 20 juillet 2020** - fixe ainsi les conditions légales d'emploi des travailleurs détachés. Le code du travail impose des obligations aux prestataires de services étrangers, notamment en termes de rémunération. Un travailleur détaché doit percevoir la même rémunération qu'un travailleur local réalisant les mêmes tâches, y compris les avantages habituellement payés par l'employeur pour un emploi de même type.

---

<sup>1</sup> A la demande de plusieurs pays dont la France, le parlement européen a proposé depuis différentes améliorations, dont les deux principales sont la directive 2014/67/UE et la directive 2018/957/UE

<sup>2</sup> Pour lever toute ambiguïté, nous utiliserons tout au long du rapport, le terme d'entreprise d'emploi ou d'accueil pour identifier l'entreprise ici française recourant au travail détaché et celui d'entreprise d'envoi pour l'employeur détachant des salariés dans le cadre d'une prestation de service internationale.

<sup>3</sup><https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/index.html>  
[https://www.cleiss.fr/pdf/guide\\_mobilite\\_travailleurs\\_europe.pdf](https://www.cleiss.fr/pdf/guide_mobilite_travailleurs_europe.pdf)

Le détachement peut prendre différentes formes :

- Le détachement dans le cadre de l'exécution d'un contrat **de prestations de services transnationales** entre deux entreprises - **modèle M1** (cas général dont relèvent notamment les opérations de sous-traitance de travaux ou de fourniture de services (article L.1262-1-1° du code du travail) ;
- Le détachement dans le cadre **d'une mobilité intra-groupe - modèle M2**. Sont ici concernées, les prestations de services où la sous-traitance se fait entre des entreprises d'un même groupe et les mises à disposition de salariés pour des périodes de formation ou de missions ponctuelles au sein d'entreprises d'un même groupe (article L.1262-1-2° du code du travail) ;
- Le détachement dans le **cadre d'une mise à disposition** de salariés au titre du travail temporaire – **modèle M3**. L'entreprise de travail temporaire établie hors de France envoie un intérimaire en mission auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant en France, ou établie hors de France et effectuant une prestation en France, dont l'objet et la durée sont définis préalablement (article L.1262-2 du code du travail).

Selon les dernières données de la DARES (2021), en mars 2020, avant l'annonce du 1<sup>er</sup> confinement, les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière représentent respectivement 40% et 22% de l'emploi détaché, suivis de l'hébergement restauration<sup>4</sup>. Sur l'ensemble de l'année 2019, hors transport routier, 261 300 salariés ont été détachés au moins une fois en France par des entreprises établies à l'étranger et ont réalisé au total 675 300 détachements. Le nombre de travailleurs détachés présents à une date donnée, illustrant davantage le nombre de salariés en emploi, s'établit en moyenne à 72 600 en 2019, soit + 5,9% par rapport à 2018 (et une hausse sensible en 2018 en partie liée à la facilitation des déclarations avec le téléportail SIPSI<sup>5</sup>). Les travailleurs détachés en 2019 cumulent en moyenne 101 jours de détachement sur l'année, avec des durées plus longues dans la construction (123 jours) et plus courtes dans les services (68 jours). **Le taux de recours au niveau national est de 0,4% mais est très inégal selon les secteurs et les régions, avec un recours plus particulièrement élevé dans l'industrie et la construction (plus des 2/3 de l'emploi détaché total en 2019) et une progression de 7% entre 2018 et 2019.**

Ces dernières années, les sources administratives et statistiques convergent ainsi **vers une augmentation sensible du travail détaché en Europe et en France**, même si les méthodes de recensement ont pu différer. De 2000 à 2016, le nombre de formulaires émis pour des travailleurs détachés a augmenté à un rythme annuel de 7,4% au niveau européen. A partir des déclarations de PSI, la Direction Générale du Travail (DGT) présente chaque année pour la France une analyse de ces déclarations et avance ainsi les chiffres suivants : 7 495 travailleurs détachés déclarés en 2000 (pour 1443 déclarations) contre 286 025 travailleurs (et 81 420 déclarations) en 2015 (Belkacem et alii, 2016 ; DGT, 2016). Le mode de calcul change en 2016 et enregistre 354 000 travailleurs détachés, puis 516

---

<sup>4</sup> Une partie des déclarations ont pu être initiées avant le confinement sans avoir été supprimées en cas d'annulation de la mission.

<sup>5</sup> Système d'information des Prestations de Service Internationales, administré par la Direction Générale du Travail dans un but de contrôle et de pilotage du travail détaché.

000 en 2017 mais ces augmentations importantes s'observent au moment d'un changement dans le protocole de déclaration, ce qui peut augurer d'un effet propre (Cour des comptes, 2019). La DGT estime à 2 % de l'emploi total le travail détaché, contre 0,8 % pour la commission européenne. S'il semble difficile de faire la part de la propension plus grande des entreprises à déclarer<sup>6</sup>, de la fiabilité plus importante du système de remontée de l'information et de la poursuite du recours au détachement et des PSI au niveau européen, le travail détaché est loin d'être un *épiphénomène* comme le souligne Jan Thoemmes (2014).

**La France est ainsi le 4ème pays accueillant des travailleurs détachés.** Ces travailleurs sont majoritairement des hommes (92% en 2019), natifs pour la plupart d'un pays membres de l'Union Européenne. La nationalité portugaise est la plus représentée (13% de l'emploi de travailleurs détachés), principalement dans la construction. Viennent ensuite les nationalités roumaines et polonaises. Les français sont aussi présents (5%), salariés d'entreprises en zones frontalières au Luxembourg notamment, dans le cadre de missions d'intérim. Un tiers des travailleurs détachés effectuent des prestations pour des entreprises d'une nationalité différente de la leur, notamment parmi les pays frontaliers.

## 1.2. Enjeux, hypothèses et méthodologie de l'étude

Dans un contexte de hausse sensible du travail détaché, de cristallisation des représentations et des débats autour de la fraude, d'un possible dumping social « pratique consistant à enfreindre, contourner ou restreindre des droits sociaux légaux et à utiliser ces écarts afin d'en tirer un avantage qui s'assimile à une concurrence déloyale<sup>7</sup>», l'EN3S, l'ACOSS, le CLEISS, la DARES et le HCFIPS ont souhaité d'une part, **cerner les motivations qui conduisent les entreprises utilisatrices établies en France à recourir au travail détaché** et d'autre part, **documenter et analyser le processus d'intermédiation** par la réalisation en 2020 d'une enquête qualitative auprès d'entreprises identifiées comme recourantes des secteurs de la construction et de la métallurgie, secteurs particulièrement sensibles au travail détaché.

Les principales questions de recherche sont ainsi formulées :

- A quelle nécessité et logique(s) correspond le recours au travail détaché ?
- Quelle est notamment la place des arguments économique dans l'arbitrage de recours ?
- Dans quelle stratégie économique d'entreprise cela s'inscrit-il ?

---

<sup>6</sup> Depuis octobre 2016, les entreprises détachant des salariés en France sont tenues d'effectuer une télédéclaration préalable auprès de la DGT. La non-exécution de cette formalité est sanctionnée par une amende administrative de 2 000 euros par salarié non déclaré et peut aller jusqu'à 500 000 euros.

<sup>7</sup> Pour les Etats, le dumping consiste à tolérer, voire appuyer ou encourager, des pratiques déloyales dans le champ social. Pour les entreprises, la démarche se caractérise aussi par la recherche et l'utilisation des écarts (Avis du Cese 2006).

- Quelle connaissance et quel accès à la réglementation ont les entreprises recourantes ?
- Comment s'organise et se structure la mise en relation entre les entreprises d'emploi et les entreprises prestataires de services, dans le cas général du détachement ou particulier de l'intérim ?
- Quel est l'écosystème du travail détaché ?

Des investigations de cadrage réalisées d'avril à juin 2020 consacrées à un état de l'art et la consultation d'experts ont permis de formaliser et discuter les différentes hypothèses de recours au travail détaché à mettre à l'épreuve du terrain d'enquête.

Présentées ici succinctement, quatre hypothèses principales :

- **De non-substituabilité aux autres formes d'emploi.**

Les réformes successives du marché du travail ont eu pour objectif de flexibiliser davantage le marché du travail, avec pour hypothèse que la flexibilisation renforcée permettrait aux entreprises de mieux ajuster leurs ressources humaines. La diversité des formes d'emploi est une réalité économique, dont un des enjeux est celui du financement de la protection sociale, en particulier eu égard à l'émergence de nouvelles formes d'emploi qui posent « une série de défis aux règles et aux dispositifs de collecte des prélèvements sociaux et fiscaux, car elles leur échappent le plus souvent lors de leur création » (Gazier, 2016). C'est notamment l'un des enjeux liés au développement du travail détaché. Dès lors, se pose la question de l'arbitrage entre les différentes formes d'emploi qui s'offrent à une entreprise qui souhaite recruter. Les résultats de la dernière enquête OFER de la DARES montrent qu'en matière de contrat de travail, CDD et CDI ne sont pas substituables (Rémy, 2017). Des travaux qualitatifs conduits auprès d'entreprises de secteurs diversifiés n'ont pas permis de démontrer que les formes de contrats sont interchangeable mais qu'au contraire, chaque forme de contrat répond à des usages précis, en lien avec la stratégie économique de l'entreprise et sa stratégie RH (Unedic, 2018 ; Alberola, Kornig, Recotillet, 2020). Ce constat s'applique aussi aux arbitrages liés à l'externalisation via des prestations de sous-traitance. **Le recours au travail détaché trouverait dès lors son origine dans des mécanismes spécifiques, qui le rendrait peu substituable à d'autres formes d'emploi traditionnelles (contrat saisonnier, CDD de droit commun, intérim).**

- **De l'impact des coûts du travail et une recherche de compression de ces coûts.**

L'argument économique, majeur dans les représentations, est sans doute à relativiser dans le respect de la réglementation du recours au détachement (hors pratiques frauduleuses). Dans le contexte français actuel de défiscalisation sur les bas salaires, les mécanismes d'exonération de cotisations sociales (CICE, PACTE...) devraient limiter l'avantage économique du recours à des travailleurs détachés. Pour rappel, dans le cas d'un détachement en France et quand le salarié perçoit une rémunération inférieure au minimum légal, l'employeur (l'entreprise d'envoi) doit ainsi lui verser une allocation de détachement pour porter son salaire au niveau du SMIC. Il doit également prendre en charge les dépenses de voyage, logement et nourriture liées au détachement. Dans le respect de la

légalité, selon les experts du comité de pilotage et une analyse de la DGT<sup>8</sup>, un salarié détaché ne « coûte » pas moins cher, mais peut, au contraire, présenter un coût plus élevé, puisque les coûts de déplacements et de logement sont à la charge de l'entreprise d'accueil. Au voisinage **du salaire minimum, le coût du travail ne serait pas l'argument principal de recours au travail détaché, bien que l'absence de primes et de compléments de salaire puisse rendre le travail détaché moins cher.**

Cette hypothèse entraîne un corollaire : **la productivité des travailleurs détachés serait supérieure à celle des travailleurs non détachés, ce qui rendrait le coût total du détachement inférieur au coût du travail non détaché.** Les sociologues évoquent davantage la malléabilité/précarité du salarié détaché, qui le rend disponible au-delà des heures prévues par le code du travail, celui-ci acceptant des conditions de travail moins-disantes que celles des travailleurs non détachés (Potot, 2010) ; d'autres parlent également de docilité de ces travailleurs précaires (Jounin, 2010). Le non-respect de la réglementation concernant le droit du travail peut conduire au versement de salaires inférieurs au salaire minimum (Cheuvreux et Mathieu, 2016), l'avantage monétaire résiderait dès lors dans des mécanismes de fraude. NB : la présente étude se focalise sur le point de vue des entreprises et n'a pas eu pour objectif de recueillir la parole des salariés détachés.

**Le recours au travail détaché serait plus fréquent parmi les entreprises ayant établi une stratégie globale de recherche de compétitivité par les coûts et non de compétitivité par la qualité.** La recherche de réduction des coûts, notamment salariaux, conduirait l'entreprise à diversifier les formes d'emploi à l'embauche et à s'inscrire dans une stratégie d'optimisation salariale.

- **De réponse à une pénurie de main d'œuvre**

Les secteurs de la construction et de la métallurgie sont identifiés comme deux secteurs fortement utilisateurs de travailleurs détachés (DGT, 2019). Ce sont également deux secteurs dans lesquels existent des difficultés de recrutement. L'enquête Besoins de main d'œuvre de Pôle Emploi (2019) révèle que dans ces secteurs, la proportion de recrutements difficiles est supérieure à la moyenne. Dans celui de la construction, 68,4% des recrutements sont jugés difficiles. Dans les secteurs de la construction et de l'industrie, 64% des entreprises indiquent que les difficultés de recrutement sont liées à un manque d'expérience professionnelle des candidats. **Les entreprises utilisatrices de travail détaché seraient ainsi confrontées à des difficultés de recrutement qu'elles identifieraient comme un manque de candidats ou un de compétences avant de se tourner vers le travail détaché. Les entreprises utilisatrices de travail détaché réduiraient leur coût de recrutement.**

---

<sup>8</sup> Trésor éco 271



- **De rentabilité perçue et donc un recours par méconnaissance de la réglementation, des sanctions et du risque.**

Enfin, comme le souligne l'enquête de la Cour des Comptes sur les fraudes au travail détaché, le « détachement de travailleurs constitue un régime particulier de travail mal connu et qui fait l'objet de nombreuses fraudes » (Cour des comptes 2019, p. 57). La réglementation et les règles applicables ne seront, par exemple, pas les mêmes selon qu'il s'agit de travailleurs venant d'un autre État européen ou d'un Etat avec lequel la France a une convention bilatérale de sécurité sociale. **Compte tenu de la complexité du régime du travail détaché, des particularités du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, les entreprises d'emploi pourraient avoir une connaissance limitée ou erronée de la réglementation et de leurs obligations.** Par méconnaissance et éventuellement contournement des règles, les entreprises pourraient alors considérer ce modèle d'emploi rentable.

**Ces hypothèses de recours ont été confrontées aux déclarations de 36 entreprises recourantes** au travail détaché dans les secteurs de la construction et de la métallurgie lors d'une phase exploratoire en décembre 2020<sup>9</sup> et d'une seconde phase d'interrogation menée entre mars et juin 2021. Deux extractions, issues du fichier SIPSI, d'entreprises ayant déclaré au moins un détachement depuis la refonte 2019, rafraichies avec au moins une déclaration en 2020, ont permis d'identifier des entreprises d'accueil avec une sélection par le lieu de détachement, à savoir Grand Est et Ile-de-France pour la concentration du recours dans les secteurs concernés par l'étude. **Afin de faciliter l'identification du bon interlocuteur et le périmètre du travail détaché, l'échantillonnage a été centré sur les entreprises de 1 à 2 établissements, avec au moins 5 salariés détachés, ayant réalisé des prestations de type M1 et/ou M3<sup>10</sup>.** Les entreprises ont été interrogées par téléphone sur leur organisation productive, leurs besoins et pratiques de recrutement, leur recours au travail détaché, en étant informées pour partie d'entre-elles qu'elles apparaissaient dans SIPSI en tant qu'entreprise d'accueil de travailleurs détachés<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> 10 entreprises répondantes dont 4 ré-interrogations dans la région Grand est complétées de 26 entreprises entre mars et juin.

<sup>10</sup> Le détachement intra-groupe (M2) n'a pas fait l'objet d'investigations de terrain puisqu'il relève de caractéristiques spécifiques d'une part et parce qu'il n'est pas la part la plus importante du recours -19% contre 57% pour les prestations de service et 26% pour le travail temporaire.

<sup>11</sup> Déclaration réalisée par l'entreprise d'envoi.

### 1.3. Principaux enseignements

#### Analyse des logiques de recours au travail détaché



L'analyse des logiques de recours au travail détaché ne fait pas apparaître de différences sectorielles entre les secteurs de la construction et de la métallurgie. Les facteurs d'intérêt et de recours sont ici typés et restitués dans le système de logique et de contraintes des entreprises interrogées.

→ La tension sur la main d'œuvre qualifiée et la non-substitution à d'autres formes d'emploi : un recours par contrainte au travail détaché

La tension sur les profils qualifiés et/ou expérimentés et plus largement sur les compétences (savoir-faire, savoir-être, aptitude à intégrer un collectif ou à animer une équipe) est **une voie principale d'intérêt puis de recours** au travail détaché dans le secteur de la métallurgie et de la construction. Les entreprises, pour la plupart en relative bonne santé économique avant la pandémie, expriment leur grande difficulté à recruter des profils qualifiés, d'expérience, pour étayer leur socle productif et ainsi satisfaire les engagements en cours ou porter leur stratégie de développement. La difficulté des dirigeants à recruter localement (ou dans un périmètre plus large) et à stabiliser les équipes, compte tenu de la pénibilité des métiers y compris dans la métallurgie, est un élément déterminant du recours à une main d'œuvre détachée qualifiée, immédiatement disponible et peu sensible aux conditions de travail (travail en extérieur, mobilité, salaires). **Du fait d'une absence perçue d'alternatives sur le marché de l'emploi français, la PSI ou le recours à l'intérim détaché se présentent comme un choix sous contrainte, avec un intérêt économique certain, en raison de l'évitement des temps et donc des coûts de recrutement, mais ce n'est pas l'élément déclencheur du premier recours.** L'intérim par exemple ne permettrait plus, selon les employeurs, l'accès à une main d'œuvre suffisamment qualifiée et engagée (déficit de profils de chef chantier ou de plaquiste d'expérience par exemple et abandon de poste en cours de mission). L'apprentissage ne garantirait pas le recrutement une fois la formation achevée avec de fréquents départs d'apprentis à la concurrence en fin de formation. Cette pénurie de main d'œuvre chronique selon les dirigeants (plusieurs dizaines d'années) aurait induit et installé le recours au travail détaché, un recours peu substituable, contraint et par ailleurs économiquement avantageux.

→ Le coût relatif du travail détaché, facteur central du recours au travail détaché

La pénurie de main d'œuvre qualifiée est un élément particulièrement notable dans les difficultés de pilotage et de gestion décrites par les entreprises, plus souvent des TPE PME en voie de développement et au seuil parfois critique d'activité. Ces entreprises se questionnent fortement sur leur stratégie. Doivent-elles croître - et avec quels risques - ou contenir leur masse salariale et tendre la production ? Le recrutement, et plus largement la gestion de main d'œuvre (turn-over et animation des équipes, risque prudhommal), se révèle porteur d'enjeux et particulièrement coûteux dans un contexte de pénurie ou de forte volatilité de la main d'œuvre. Accéder à une main d'œuvre qualifiée ou estimée fiable, sans temps de recrutement, dans le cadre d'une prestation de service négociée est ainsi gage de sécurisation de la production et de GRH **dans une relation de prestations de service et non d'emploi. L'argument économique est ainsi bien présent, l'hypothèse est valide, voire centrale mais dans un coût relatif au regard de la productivité, de la gestion RH et plus largement du risque salarial.** Le recours au travail détaché dans le respect de la réglementation est effectivement coûteux (profils qualifiés, chefs de chantier par exemple) mais les gains de productivité et d'externalisation salariale le rendent particulièrement attractif dans un cadre social européen propice.

Dans un contexte de forte tension sur la main d'œuvre, le recours au travail détaché apparaît ainsi **comme un choix optimal sous contraintes.**

→ Une forte flexibilité en cohérence avec les pratiques sectorielles anciennes d'externalisation

Le recours au travail détaché est d'autant plus aisé que l'externalisation par la sous-traitance ou l'intérim est structurante dans les secteurs de la construction et de l'industrie depuis les années 1970. Dans ce contexte, la sous-traitance internationale s'apparente davantage à du partenariat de confiance, une sorte de délégation d'expertise. L'entreprise ne dispose pas d'une compétence et d'un savoir-faire et ne cherche pas à l'acquérir. L'intérim détaché relèverait davantage d'une mobilisation ponctuelle d'une ressource externe en cas de surcharge, d'un appui en collaboration et proximité relativement forte avec les équipes. Le détachement permet une externalisation sécurisée ; les équipes peuvent ne pas changer pendant plusieurs saisons ou années. Cela permet une grande flexibilité (équipe dimensionnée en quelques jours), sans engagement, même si transparaissent des relations établies de longue date avec certaines entreprises et prestataires. Certains travailleurs détachés peuvent d'ailleurs être embauchés à la fin d'un chantier ou d'une mission ou monter leur propre entreprise et s'établir en France.

→ Des indicateurs de croissance ?

L'externalisation qualifiée que représente le travail détaché pour des entreprises fortement contraintes par l'état du marché de l'emploi, de la concurrence sectorielle, nationale, voire internationale et la recherche continue d'un meilleur équilibre économique font douter d'un reflux du recours en l'état du contexte social et réglementaire européen. Le recours au travail détaché dans les attendus réglementaires est aujourd'hui avantageux par son coût relatif pour les entreprises françaises tout en étant légal. **L'hypothèse d'un recours régulier, intégré aux pratiques RH et modèles économiques des entreprises en dehors de situations d'urgence, de la TPE aux groupes internationaux, paraît plausible et en cohérence avec une circulation effective des travailleurs dans le cadre d'un marché du travail européen.** « Accroître la flexibilité et la compétitivité dans tous les pays d'Europe (European Commission 2009) pose par ailleurs la question de l'alimentation de la pénurie de main d'œuvre en France et dans les pays de résidence des détachés et du « rétablissement » des filières françaises de formation dans les secteurs concernés. Dit autrement, les pays et entreprises d'accueil de travailleurs détachés contribuent à alimenter la pénurie de main-d'œuvre dans les autres pays mais également dans le leur, puisqu'ils contribuent, par leurs recours au détachement, à appauvrir les recettes sociales et fiscales permettant une amélioration de l'attractivité de certains secteurs (par de meilleures conditions de travail et d'emploi).

## Analyse de la connaissance du cadre réglementaire et du processus d'intermédiation

### → Une intermédiation efficace

L'entrée dans le détachement est plutôt fortuite, à la faveur d'une information, du conseil d'un proche, d'un partenaire, de pratiques de concurrents. Les démarches « proactives » des dirigeants sont à également à citer et interviennent en réaction à la chronicité du manque de main d'œuvre (recherche sur internet) et à l'impossibilité de recruter. La prospection des prestataires de services, notamment des agences d'intérim, et peut être par ailleurs régulière (appels directs, envois de mails, relances). Certains prestataires disposent d'agences sur le territoire français.

### → L'accessibilité du détachement : « le clé en main »

Le clé en main ou la simplicité d'accès est par ailleurs une facilitation forte du recours. Recourir au travail détaché se révèle facile et rapide : accessible par internet, en peu de temps, les intermédiaires ont le plus souvent un interlocuteur qui parle français, qui propose des formules dimensionnées et négociables, et qui a la charge de la déclaration dans SIPSi. Les démarches administratives sont estimées légères par les entreprises ou identiques aux pratiques existantes en matière d'intérim, la facturation est faite en fin de prestation. Cette facilité peut rendre moins visible aux yeux des dirigeants le recours au détachement puisqu'il est fortement intégré aux pratiques productives. Ainsi, parmi les entreprises interrogées, certaines ne les comptabilisaient pas spontanément dans la catégorie de travailleurs détachés, et ce, d'autant plus dans les régions frontalières (notamment dans l'Est avec le détachement de travailleurs frontaliers francophones d'entreprises de travail temporaire (ETT) luxembourgeoises qui leur détachent des intérimaires français.

### → Une connaissance très imparfaite de la législation

Les entreprises ont un besoin fort d'accompagnement dans la compréhension du contexte réglementaire et social du travail détaché, de ses manifestations et *in fine* de leur responsabilité et obligations. Les entreprises sont très peu au fait de la législation, du cadre réglementaire et européen dans lequel s'inscrit le travail détaché, y compris pour les plus anciennes dans le recours, dans des secteurs où l'externalisation (intérim et sous-traitance) est structurante et dont les pratiques, notamment de sous-traitance, ne sont pas encore formalisées de manière systématique notamment par l'établissement de contrats dédiés.

Les évolutions pratiques et réglementaires n'ont pas été et ne sont pas encore complètement suivies, faute de temps et de relais d'information, y compris dans les plus grandes entreprises. Le détachement intra-groupe, difficilement identifié comme du détachement, sur des profils très qualifiés ou des spécialités métiers, est révélateur de cette difficulté à cerner ce qu'est le détachement et les obligations et responsabilités afférentes, y compris pour des entreprises structurées et outillées en termes financier et administratif.

La transposition française de la directive (UE) 2018/957, applicable depuis juillet 2020 n'est pas connue et maîtrisée en 2021, y compris dans certaines entreprises dotées d'un service juridique. Ce changement réglementaire important est sans doute passé inaperçu pour un grand nombre de dirigeants qui se sont déclarés happés par les diverses réglementations sanitaires à mettre en place depuis la crise 2020.

**De manière très globale, les entreprises évoquent le principe « A travail égal, salaire égal » ; « des travailleurs détachés ayant le même salaire que les salariés de l'entreprise et les mêmes indemnités (déplacements)... » et déclarent s'en assurer ainsi que de la décence des conditions de logement.**

**Les ressources informatives sont rares et peu accessibles.** L'inspection du travail et les entreprises de placement étrangères ou les entreprises d'intérim se révèlent les principales sources d'information sur la réglementation et les obligations des parties prenantes. Les branches professionnelles peuvent dispenser des informations « de première ligne », mais pratiquent peu le conseil et n'accompagnent pas à proprement parler le recours en cohérence avec leur conviction et ligne politique. L'enjeu étant davantage de limiter le recours frauduleux et donc anti-concurrentiel.

De fait, l'information est pragmatique, concrète, à la faveur des contrôles sur chantier et des informations délivrées par l'entreprise d'envoi, l'employeur. Les entreprises semblent plus particulièrement attentives à la fourniture de **la carte BTP**, relativement bien informées et respectueuses de l'obligation de présentation **des attestations A1 par exemple** et des papiers administratifs des travailleurs détachés. Les risques contentieux et les sanctions sont pressentis mais peu connus précisément (montant des amendes par exemple) ; la fermeture administrative du chantier et les retards occasionnés sont les conséquences les plus redoutées. **La vérification de la déclaration préalable de détachement est peu mentionnée par les entreprises** qui sur ce point mentionnent davantage les obligations et la responsabilité de l'employeur, entreprise d'envoi (ayant effectivement la charge de la télédéclaration). **Les responsabilités solidaires<sup>12</sup> et le risque associé à la non-déclaration de la prestation de détachement apparaissent moins présents dans les déclarations des entreprises.** La possibilité de déclarer en place de l'employeur ou de vérifier dans SPISI n'est quasiment pas évoquée. Cette non-connaissance ou cette distance vis-à-vis de la réglementation rejoint sans doute les pratiques précitées vis-à-vis de la sous-traitance dans le secteur et **d'un manque de vigilance globale quant à la sous-traitance.**

---

<sup>12</sup> [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction\\_detachement\\_dgt\\_19012021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_detachement_dgt_19012021.pdf)

# Rapport

## Enjeux, hypothèses et méthodologie

### 1.1. Reprise des enjeux et hypothèses

Dans un contexte sensible de forte compétitivité économique et de poursuite des négociations européennes, les enjeux sont d'analyser les déterminants du recours au travail détaché dans les secteurs observés, les arbitrages au sein de l'entreprise, leur inscription dans un modèle productif et plus largement dans une stratégie économique. Et dans la mesure du possible, de cerner en creux les facteurs explicatifs de la croissance continue de cette forme d'emploi et de possibles indicateurs de projection ou d'évolution.

Les objectifs concrets de l'étude sont de documenter et de catégoriser les motifs (cause et intérêt) de recours et les modalités pratiques de celui-ci dans des secteurs fortement utilisateurs de détachement, la construction et la métallurgie

#### Caractériser et typer les motifs de recours au travail détaché

A quelle nécessité et logique(s) correspond le recours au travail détaché ? A une réduction des coûts, à la recherche d'une main d'œuvre plus productive, à la recherche d'une main d'œuvre non disponible sur le marché du travail local, à la réponse immédiate et urgente d'un besoin de production ou à quel autre argument économique ou non-économique ?

Nous chercherons plus particulièrement à restituer les logiques de recours, en faisant la part des déterminants économiques et ceux plus relevant davantage de dimensions plus qualitatives comme la gestion de la main d'œuvre ou des ressources humaines, de la gestion des compétences

Finalement, quelle est la place des arguments économiques dans le recours au détachement ? Nous chercherons à objectiver le coût compris, identifié par l'entreprise d'emploi du recours au travail détaché dans un contexte français d'allègement fiscal sur les plus bas salaires.

Une objectivation passant également par la considération des éléments de risque pris par les entreprises d'emploi et au-delà par l'analyse des inconvénients perçus : difficultés de gestion d'une main d'œuvre étrangère, relations avec les autres salariés de l'entreprise...

Dans une logique d'analyse de l'écosystème du recours au travail détaché, une attention particulière sera portée au possible environnement de contraintes du/des sous-traitant(s) recourant au travail détaché. Quelle relation avec le donneur d'ordre ? Peut-on entrevoir un modèle de choix sous contraintes, et si oui, lesquelles ?

Dans quel contexte de la stratégie économique d'une entreprise et de recherche de compétitivité (coût ou qualité) le recours au travail détaché s'inscrit-il ? Sur quel type de postes, plutôt peu qualifié ou qualifié ? Quelle est la politique RH et la valeur des RH dans les entreprises utilisatrices : les ressources humaines sont-elles créatrices de valeur (recherche de compétitivité par la qualité RH) ou sont-elles un coût qu'il s'agit de maîtriser (recherche de compétitivité coût) ?

Comment s'articulent les choix du recours au détachement au regard du recours à des contrats temporaires de sociétés d'intérim françaises, de CDD courts, de sous-traitance à des entreprises françaises et plus largement à d'autres formes d'externalités ?

Et cette externalisation peut-elle conduire à terme par une « réinternalisation » notamment par l'embauche directe des salariés détachés ?

Toujours dans une logique d'analyse de l'écosystème du recours au travail détaché, nous chercherons à capter la sensibilité des entreprises à l'environnement réglementaire et à ses évolutions. Quelle incidence du renforcement des actions de lutte contre la fraude, de la télédéclaration, de la baisse des charges sur le SMIC, de la mise en œuvre de la directive en 2020 ?

### **Documenter et analyser le processus d'intermédiation**

Afin de compléter l'analyse des usages du détachement dans les entreprises, l'étude ambitionne d'apporter des éléments de compréhension systémique et donc de cerner les modalités de mise en œuvre et de gestion du processus du détachement par l'analyse de l'intermédiation entre les entreprises d'emploi et les entreprises prestataires de services, dans le cas général du détachement ou particulier de l'intérim.

De quelle information/connaissance de la réglementation disposent les employeurs ayant recours au travail détaché ? Comment sont-ils accompagnés et par qui ? Il s'agira de cerner le niveau de connaissance et d'application, des obligations et des responsabilités en matière de droit du travail et de la sécurité sociale et des sanctions en cas de non-respect ou manquements.

Comment s'organise la mise en relation ? Par qui et comment est-elle facilitée ? Quel est le rôle du réseau professionnel dans la mise en relation ? Quelles prestations sont aujourd'hui vendues par les intermédiaires ? Quels arguments sont avancés auprès des employeurs ? Comment opèrent les arguments de coûts dans l'intermédiation ? Comment sont négociés les contrats de prestation de service internationale ? Les entreprises utilisatrices font-elles appel toujours au(x) même(s) intermédiaire(s) ?

Les quatre hypothèses proposées sont fondées sur le contexte et la connaissance des mécanismes de décision d'embauche des entreprises, et plus largement de gestion de la main d'œuvre, dans un contexte productif propre et s'articulent avec les objectifs à atteindre.



Les hypothèses sont les suivantes :

- Non-substituabilité à d'autres formes d'emploi
- Coût du travail non significatif sauf au voisinage du salaire minimum et recours élevé dans les entreprises ayant une stratégie économique de compression des coûts
- Recours élevé dans les entreprises confrontées à des pénuries de main d'œuvre
- Méconnaissance de la réglementation rend le travail détaché rentable aux yeux des entreprises

Depuis plus d'une vingtaine d'année, les réformes successives du marché du travail ont eu pour objectif de flexibiliser davantage le marché du travail, avec pour hypothèse que la flexibilisation renforcée permettrait aux entreprises de mieux ajuster leurs ressources humaines et donc, *in fine*, permettrait une baisse structurelle du chômage. Or, les travaux en économie du travail n'ont pas permis de démontrer avec certitude de lien de causalité entre flexibilisation et baisse du chômage. Pour autant, la diversité des formes d'emploi est une réalité économique, dont un des enjeux est celui du financement de la protection sociale, en particulier eu égard à l'émergence de nouvelles formes d'emploi (Gazier, 2016). C'est notamment l'un des enjeux liés au développement du travail détaché. Dès lors, se pose la question de l'arbitrage entre les différentes formes d'emploi qui s'offrent à une entreprise qui souhaite recruter. La dernière enquête OFER de la DARES montre qu'en matière de contrat de travail, CDD et CDI ne sont pas substituables (Rémy, 2017). De même, des travaux qualitatifs conduits auprès d'entreprises de secteurs diversifiés n'ont pas permis de démontrer que les formes de contrats sont substituables mais qu'au contraire chaque forme de contrat répond à des usages précis, en lien avec la stratégie économique de l'entreprise et sa stratégie RH (Unedic, 2018 ; Alberola, Kornig, Recotillet, 2019). Ce constat s'applique aussi aux arbitrages liés à l'externalisation via des prestations de sous-traitance. Dans le secteur de l'hôtellerie par exemple, la décision de sous-traitance pour le service des femmes de chambre provient d'une pénurie de main d'œuvre locale ainsi que de difficultés de gestion de cette catégorie de personnel (fort turn-over). Notre première hypothèse est celle de la non-substituabilité du détachement au profit d'autres formes d'emploi ou de sous-traitance.

**Hypothèse de non-substituabilité** : le recours au travail détaché trouve son origine dans des mécanismes spécifiques, qui le rend peu substituable à d'autres formes d'emploi traditionnelles (contrat saisonnier, CDD de droit commun, intérim).

L'arbitrage entre différentes formes d'emploi peut s'appuyer sur des arguments économiques essentiellement liés au coût du travail, mais également sur des arguments non liés au coût du travail : pénurie de main d'œuvre, habitudes de fonctionnement, mimétisme sectoriel/local, vision du dirigeant... Dans l'analyse des arbitrages en CDD et CDI, Rémy (2017) montre que la motivation de réduction des coûts n'est pas la première citée par les entreprises, mais que ce choix se fonde sur le fait que le besoin est limité dans le temps ou sur la possibilité d'évaluer les compétences de la personne, ou bien encore parce que ces entreprises ont l'habitude de recruter en CDD sur ce type de poste. Nous pouvons

émettre l'hypothèse que ces constats sont transférables au travail détaché : les motivations de recours peuvent être d'ordre économique mais probablement pas celles qui sont centrales. Par ailleurs, l'existence du salaire minimum en France limite la concurrence par les coûts avec les travailleurs non-détachés, comme le montrent Cheuvreux et Mathieu (2016). En effet, la directive sur le travail détaché impose qu'en termes de contributions sociales et patronales, ce sont celles du pays d'origine qui prévalent et qu'en termes de droit du travail, les salariés détachés bénéficient de la protection du salaire minimum. Par conséquent, pour des emplois rémunérés au niveau du Smic, un travailleur détaché ne coûte pas moins cher qu'un travailleur non détaché, ce constat étant renforcé par les politiques d'exonération des emplois à bas salaire pour rendre le travail peu qualifié moins cher. Pour les emplois rémunérés au voisinage du salaire minimum, on pose l'hypothèse selon laquelle ce n'est pas le coût du travail qui explique le recours au détachement mais davantage un argument lié à la productivité de l'individu. Les sociologues évoquent davantage la malléabilité du salarié détaché, qui le rend disponible au-delà des heures prévues par le code du travail, et acceptant des conditions de travail moindre que celles des travailleurs non détachés (Potot, 2010). D'autres parlent aussi de docilité des travailleurs (Jounin, 2010). Le non-respect de la réglementation concernant le droit du travail peut conduire au versement de salaires inférieurs au salaire minimum (Cheuvreux et Mathieu, 2016), l'avantage monétaire résiderait dès lors dans des mécanismes de fraude.

**Hypothèse sur le coût du travail :** au voisinage du salaire minimum, le coût du travail n'est pas l'argument principal de recours au travail détaché, bien que l'absence de primes et de compléments de salaire puisse rendre le travail détaché moins cher. Cette hypothèse entraîne une hypothèse corollaire : la productivité des travailleurs détachés est supérieure à celle des travailleurs non détachés, ce qui rend le coût total du détachement inférieur au coût du travail non détaché.

Les entreprises plaçant au cœur de leur développement économique la valeur de leurs ressources humaines sont moins enclines à recourir à diverses formes de sous-traitance, d'appels à des salariés intérimaires ou des salariés embauchés sur des contrats de courte durée. Dans les petites entreprises du BTP, Abonneau (2019) montre que celles dont le dirigeant accorde une importance aux ressources humaines, notamment au regard de la nature du contrat de travail proposé (CDI plutôt que CDD) et des perspectives de formation professionnelle des salariés. Le développement des compétences des salariés embauchés de façon pérenne est pour ces entreprises un facteur de compétitivité. L'argument du coût du travail, s'il demeure essentiel, n'est pas le seul pris en considération. Dans les entreprises en recherche de compétitivité par les coûts, l'optimisation fiscale et l'ajustement au plus près des objectifs financiers sont un levier pour le recours à différentes formes d'emploi, dont le travail détaché peut faire partie.

**Hypothèse sur la nature de la stratégie économique de l'entreprise :** le recours au travail détaché est plus fréquent parmi les entreprises ayant établi une stratégie globale de recherche de compétitivité par les coûts (Ferrary, 2010). La recherche de réduction des coûts, notamment salariaux, conduit l'entreprise à diversifier les formes d'emploi à l'embauche et à s'inscrire dans une stratégie d'optimisation salariale.

Les secteurs du BTP et de la métallurgie sont identifiés comme deux secteurs fortement utilisateurs de travailleurs détachés (DGT, 2019). Ce sont également deux secteurs dans lesquels existent des difficultés de recrutement. L'enquête Besoins de main d'œuvre de Pôle Emploi révèle que dans le BTP et dans l'industrie, la proportion de recrutements difficiles à réaliser est supérieure à la moyenne. Dans le secteur de la construction, 68,4% des recrutements sont jugés difficiles. (Pôle Emploi, 2019). Sont particulièrement concernés les métiers du bâtiment tels que couvreurs/couvreurs-zingueurs qualifiés, charpentiers, plombiers-chauffagistes, menuisiers. Dans l'industrie, plus de la moitié des recrutements sont jugés difficiles (deuxième secteur après la construction). Ce sont les chaudronniers, tôliers, soudeurs, ouvriers qualifiés du métal, pour qui les recrutements sont jugés les plus difficiles. Dans la plupart des cas les difficultés de recrutement sont attribuées aux candidats et non aux postes proposés. Ainsi, dans 79% des cas jugés difficiles, la pénurie de candidats est mentionnée, et pour 75% il s'agit d'une inadéquation du profil des candidats. Dans les secteurs de la construction et de l'industrie, 64% des entreprises indiquent que les difficultés de recrutement sont liées à un manque d'expérience professionnelle des candidats. Cela pourrait constituer des motivations significatives pour envisager de recourir à des travailleurs détachés.

**Hypothèse sur les pénuries de main d'œuvre :** les entreprises utilisatrices de travail détaché seraient confrontées à des difficultés de recrutement qu'elles identifient comme un manque de candidats ou un manque de candidats ayant les compétences requises avant de se tourner vers le travail détaché. Les entreprises utilisatrices de travail détaché réduiraient leur coût de recrutement.

Enfin, comme le souligne les conclusions de l'enquête de la Cour des Comptes sur les fraudes au travail détaché, le « détachement de travailleur constitue un régime particulier de travail mal connu et qui fait l'objet de nombreuses fraudes » (Cour des comptes 2019, p. 57). L'une des recommandations porte spécifiquement sur l'amélioration de la connaissance notamment par les entreprises de ce régime juridique (réglementation et sanctions encourues). Si toute organisation productive ou tout individu fait des choix dans le cadre d'une rationalité nécessairement limitée (l'accès à l'information est toujours limité), les grandes entreprises disposent de services RH dans lesquels travaillent conjointement juristes et comptables, et les petites entreprises ne disposent pas de tels supports. Selon le profil/parcours du dirigeant des petites entreprises, la connaissance réglementaire et les choix stratégiques diffèrent. Les choix en matière de gestion des ressources humaines s'appuient alors davantage sur des savoirs expérientiels, sur le bouche-à-oreille ou encore sur les conseils de proches du dirigeants.

**Hypothèse sur la connaissance réglementaire :** compte tenu de la complexité du régime du travail détaché, des particularités du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, les entreprises d'emploi peuvent avoir une connaissance limitée ou erronée de la réglementation et de leurs obligations. La réglementation et les règles applicables ne seront par exemple pas les mêmes selon qu'il s'agit de travailleurs venant d'un autre État européen ou d'un État avec lequel la France a une convention bilatérale de sécurité sociale ou encore d'un État autre. Dans le premier cas, il est bien question des règles applicables en droit du travail et en droit de la sécurité sociale, et les questions de droit de séjour et d'accès au marché du travail ne se posent pas. Dans le deuxième cas, il s'agit de savoir s'il existe

une convention de sécurité sociale prévoyant la possibilité d'un détachement mais les questions de droit de séjours et d'accès au marché du travail se posent. Dans le dernier cas, le cadre juridique décrit ne fait pas place au régime du détachement au sens du droit de la sécurité sociale. Il est envisageable que des réglementations spécifiques (existence ou non de conventions bilatérales) aient une incidence sur le choix des entreprises d'envoi et la nationalité des travailleurs détachés. Ainsi, par méconnaissance et éventuellement contournement des règles, les entreprises peuvent considérer ce modèle d'emploi rentable. Le profil du dirigeant et son environnement, et notamment les organismes publics et privés, dont il s'entoure pour s'informer et prendre des décisions, sont de plus des éléments d'analyse importants pour comprendre les modalités et motivation de recours au travail détaché.

## 1.2. Méthodologie

La méthodologie déployée dans l'étude est qualitative, reposant sur de l'analyse documentaire, des entretiens de cadrage avec des experts de la protection sociale, du droit du travail ou du travail détaché, des acteurs des branches construction et métallurgie, ainsi que des entretiens semi-directifs avec des responsables d'entreprises ou d'établissements des deux secteurs de l'étude. L'approche qualitative a été retenue pour répondre aux objectifs de l'étude, à savoir la compréhension des logiques de recours au travail détaché. En effet, cerner les motifs, les motivations et les pratiques de recours au détachement, dans un contexte possible de contournement de la règle, légitime l'approche qualitative sociologique par l'interrogation des dirigeants et employeurs pour l'essai d'objectivation des pratiques, et de dépassement de la seule analyse économique ou quantitative du phénomène.

### **Explorer et comprendre les rapports entretenus avec le détachement dans les deux secteurs d'activité au travers des acteurs de branche, des experts de la protection sociale et de personnalités qualifiées**

Initialement, un peu moins de 20 entretiens de cadrage étaient prévus, visant des membres du comité de pilotage, des experts/chercheurs ayant publié des travaux sur le détachement, les acteurs des deux branches, des inspecteurs d'organisme de contrôle (travail, protection sociale), des intermédiaires du détachement. Finalement, 24 entretiens ont été réalisés, déclinés en 8 entretiens auprès des acteurs de branche, 7 auprès d'organismes de contrôle, 4 auprès des membres du comité de pilotage, 3 auprès de chercheurs, ainsi que 2 auprès d'agences d'intérim mentionnées par des entreprises lors des entretiens (Tableau 1).

Tableau 1 : Bilan de la phase des entretiens de cadrage

Acteurs interrogés	Nombre d'entretiens	Rappel des objectifs
<b>Acteurs de branche</b>	8	capter le point de vue des acteurs de la branche à partir de leurs expériences de terrain et contact avec leurs adhérents, rechercher des indicateurs de typologie existant au sein des acteurs de la branche, interroger les motifs de recours au détachement ainsi que les accompagnements réglementaires
UIMM	2	
Observatoire de branche	1	
Intervenants régionaux	2	
FFB	1	
CAPEB	2	
<b>Organismes de contrôle</b>	7	Comprendre les liens entre détachement et travail illégal, interroger les aspects réglementaires et les possibilités de contournement réglementaire
URACTI	2	
Diréccte IDF	1	
Diréccte Grand-Est	1	
IGAS	2	
INTEFP	1	
<b>Chercheurs/experts</b>	3	Appréhender les caractéristiques des secteurs cibles et leur rapport au travail détaché, les déterminants pressentis de recours et les travaux existants
<b>Membres du comité de pilotage</b>	4	Affiner la connaissance réglementaire et questionner les principales hypothèses de l'étude
<b>Agences d'intermédiation</b>	2	Déterminer le degré de facilitation du recours par des agences offrant des prestations clés en main
<b>Total</b>	24	

## Une sélection d'établissements ayant recours au travail détaché à partir du fichier national des déclarations de détachement (SIPSI)

Disposer d'informations sur les établissements français ayant recours à du détachement entrant a été un élément indispensable autant qu'un facteur de réussite du travail de terrain d'enquête auprès de établissements ayant recours au travail détaché. Grâce à une collaboration étroite avec les services de la DARES<sup>13</sup> et la mise à disposition de deux extractions de la base des déclarations de détachement (SIPSI), une sélection d'établissements a été réalisée sur la base des deux critères suivants :

- Sélection par les lieux de détachement en Grand-Est et en Ile-de-France d'entreprises donneuses d'ordre, ayant eu recours à des prestations de travail détaché dans les secteurs de la métallurgie et de la construction.
- Entreprises ayant réalisé au moins une déclaration dans SIPSI depuis la refonte de juillet 2019, « rafraichie » avec au moins une déclaration en 2020.

L'ambition initiale de croiser les bases SIPSI et SIRDAR du CLEISS afin de construire un indicateur de la fréquence du recours et d'identifier notamment des entreprises ayant été mais n'étant plus recourantes n'a pas été techniquement possible dans le temps de l'enquête. Un indice d'intensité a toutefois été calculé, rapportant le nombre de salariés détachés dans un établissement au nombre total de salariés non détachés. Pour construire ce ratio, il a été nécessaire d'enrichir chacune des deux extractions SIPSI des données du répertoire SIRENE ; l'information sur la taille de l'entreprise n'est pas disponible dans SIPSI.

### **Détachement en matière de sécurité sociale et pluriactivité**

L'objectif des règlements européens et des accords internationaux de sécurité sociale est de faciliter la libre circulation des travailleurs, tout en préservant leurs droits. Cette mobilité transfrontalière peut notamment prendre la forme d'un détachement temporaire ou d'une situation de pluriactivité. Le détachement, en matière de sécurité sociale, est le maintien pour une durée limitée d'un travailleur au régime de protection sociale de l'État dans lequel l'entreprise qui l'emploie exerce normalement ses activités, lorsque le travailleur concerné va exécuter un travail dans un autre État. Cette situation donne lieu à l'exonération de cotisations sociales dans l'État d'emploi temporaire. Est en pluriactivité un travailleur qui, successivement ou simultanément, exerce son activité dans deux ou plusieurs États. Ce peut être le cas, par exemple, des chauffeurs routiers ou de personnes exerçant une activité libérale dans plusieurs pays.

Dans les deux cas, en application des règlements européens, le travailleur doit être muni d'un certificat appelé document portable A1, qui atteste de son affiliation à la sécurité sociale de l'État d'envoi. Le Cleiss est chargé, pour la France, de recueillir et de traiter les certificats A1 des travailleurs détachés en France. Il compile également les certificats A1 délivrés par les caisses locales à des

<sup>13</sup> Remerciements particuliers à Fanny Mikol, Gwenn Parent et Yacine Boughazi

assurés des régimes français qui partent à l'étranger. Ces informations figurent dans la base de données SIRDAR.

La France figure parmi les pays qui détachent et reçoivent le plus de travailleurs. La France a reçu en 2019, dans le cadre du détachement sur son territoire, 449 909 formulaires A1 de la part des États de l'UE-EEE-Suisse, dont 79% proviennent des cinq États mentionnés dans le tableau ci-dessous (à gauche)

Réciproquement, en 2019, les organismes de sécurité sociale français ont délivré 122 552 A1 pour notifier des détachements dans les États européens, dont 62% sont à destination des pays mentionnés dans le tableau de droite :

<b>Flux entrant</b> (Nombre de formulaires A1 reçus)	
Allemagne	214 164
Belgique	30 902
Espagne	36 612
Italie	46 034
Luxembourg	28 783
Autres pays	93 414
<b>Total 2019</b>	<b>449 909</b>
Total 2018	265 794
évolution	+69,27%

Source : Données CACSSS 2019

<b>Flux sortant</b> (Nombre de formulaires A1 émis par la France)	
Allemagne	24 677
Belgique	18 868
Espagne	12 904
Italie	10 293
Royaume-Uni	9 686
Autres pays	46 124
<b>Total 2019</b>	<b>122 552</b>
Total 2018	117 800
évolution	+4,03%

Source : Base SIRDAR

[https://www.cleiss.fr/pdf/rapport\\_activite\\_2020.pdf](https://www.cleiss.fr/pdf/rapport_activite_2020.pdf)

### Enrichissement des extractions SIPSI par les données du répertoire SIRENE

L'absence d'information sur la taille de l'entreprise a rendu nécessaire le rapprochement des deux extractions SIPSI avec le répertoire SIRENE, afin de pouvoir intégrer un critère de taille d'entreprise dans les critères de sélection des entreprises.

## Enrichissement des extractions SIPSI pour l'obtention de données de contact

L'ensemble des données enrichies par le répertoire SIRENE a ensuite fait l'objet d'un enrichissement des données de contacts, indispensables pour la réalisation du travail de terrain. Les coordonnées téléphoniques et mail des établissements ont été recherchées par un prestataire externe.

## Critères de sélection des entreprises contactées en deux vagues

Les critères de sélection ont évolué entre la première et deuxième vague d'entretiens. Néanmoins, deux critères ont été appliqués pour les deux vagues :

- **Entreprises ayant 1 ou 2 établissements** pour faciliter l'identification du bon interlocuteur et le périmètre du travail détaché (le plus souvent, la connaissance du recours au travail détaché est située au niveau de l'établissement et non de l'entreprise) ;
- **Établissements ayant eu recours à des prestations de détachement en Ile-de-France et Grand-Est** (la localisation des établissements peut donc être hors Ile de France ou Grand Est), conformément au cahier des charges.

Lors de la deuxième vague d'entretiens, un ciblage plus spécifique a été introduit, afin d'atteindre les objectifs fixés initialement.

- Établissements comptant au moins 5 salariés détachés, afin de s'assurer d'un recours significatif au travail détaché. En première vague, les établissements ayant eu recours à peu de travailleurs détachés ne s'en souvenaient pas toujours, d'autant que cela concernait des prestations datant de 2019. En instaurant un seuil minimum de salariés détachés, cet écueil a été évité ;
- Établissements localisés surtout en Ile-de-France, afin de rééquilibrer le nombre d'établissements répondants ayant eu recours à de prestations dans les deux régions de l'étude. En première phase, les établissements répondants étaient majoritairement localisés en Grand-Est.
- Établissements ayant réalisé des prestations de détachement de type PSI (M1) ou intérim (M3), ou intra-groupe (M2), mais en excluant les entreprises n'ayant recours qu'à du détachement intra-groupe. Le détachement intra-groupe est apparu très spécifique et répond à des logiques de mobilité de groupe. Un ciblage sur le détachement hors intra-groupe est apparu plus pertinent pour répondre aux enjeux de l'étude.



## Deux vagues d'interrogation des entreprises des deux secteurs

- Phase exploratoire en décembre 2020 :
  - 198 entreprises ayant eu recours à du travail détaché (source SIPSI) <sup>14</sup>
  - 8 entreprises répondantes à partir de SIPSI (dont 4 ré-interrogées en 2<sup>e</sup> vague, en mentionnant leur identification dans le fichier SIPSI)
  - 2 firmes multinationales de l'aéronautique et de l'automobile (mise en contact par le comité de pilotage de l'étude) ;
  - Lors de cette première phase d'entretiens, il n'était pas prévu dans le protocole que soit mentionné aux personnes interviewées le fait que le nom de leur entreprise ait été trouvé dans SIPSI. Ce choix, revu en 2<sup>e</sup> vague, a vraisemblablement joué un rôle dans les résultats des entretiens ;
- Phase de terrain entre mars et juin 2021
  - 389 entreprises ayant eu recours à du travail détaché (source SIPSI)
  - 26 entreprises répondantes
  - Lors de cette seconde phase d'entretiens, l'autorisation avait été accordée de mentionner SIPSI au cas où l'interlocuteur indiquerait qu'il n'a pas recours au travail détaché. Cette possibilité offerte en cours de terrain a permis de libérer la parole et d'objectiver davantage le propos.

## Entreprises répondantes

Il est apparu délicat d'interroger directement les entreprises sur leur recours au travail détaché, compte tenu de la connotation qu'entretient le travail détaché avec le travail non déclaré et les pratiques frauduleuses. La présentation du sujet de l'étude, lors de la prise de contact avec les entreprises, s'est faite autour des problématiques de recrutement et des solutions mises en œuvre pour y remédier, y compris le travail détaché. La première phase de terrain exploratoire a par ailleurs révélé que le vocable utilisé était à même de faciliter ou non la révélation du recours au travail détaché, les entreprises ayant quelquefois du mal à saisir ce que signifie le terme de « détachement ». Des reformulations et une explication concrète de ce qu'est le travail détaché a permis d'éclairer le sujet et d'enclencher plus facilement le dialogue sur les pratiques.

Malgré l'intérêt que portent les entreprises au sujet, le manque de temps est souvent mis en avant pour ne pas donner suite, dès lors qu'un contact est pris. Les appels sans réponse sont à l'origine de la majorité de la non-réponse aux demandes de rendez-vous pour un entretien.

On peut observer par ailleurs un déséquilibre entre les deux secteurs, dû à une conjugaison de deux facteurs : d'une part, un nombre moins élevé d'entreprises sélectionnées sur la base des critères

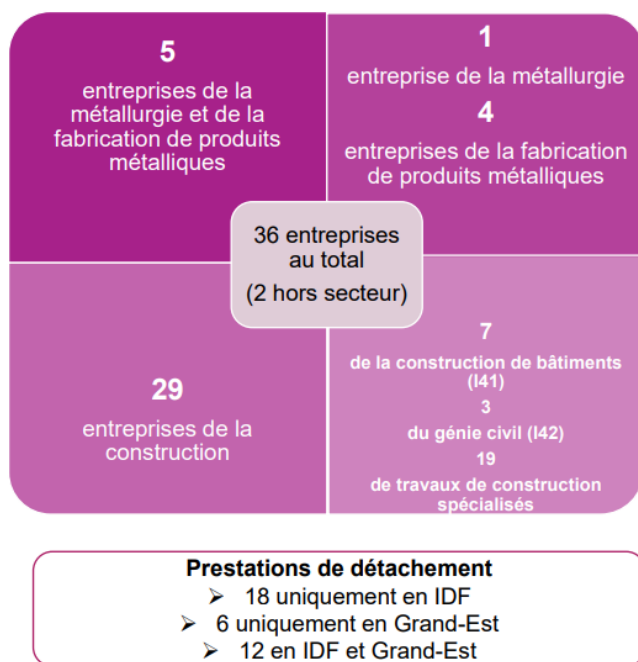
---

<sup>14</sup> Le nombre d'entreprises sélectionnées dans SIPSI est supérieur au nombre d'entreprises pour lesquelles il y a eu tentative de contact, puisque l'enrichissement des coordonnées d'entreprises n'a pas permis une couverture totale. Des entreprises n'ont pas pu être retrouvées, malgré les recherches manuelles mises en œuvre.

précédemment énoncés, d'autre part, un taux de réponse plus faible que dans le secteur de la construction. Le taux de réponse global est de 10%.

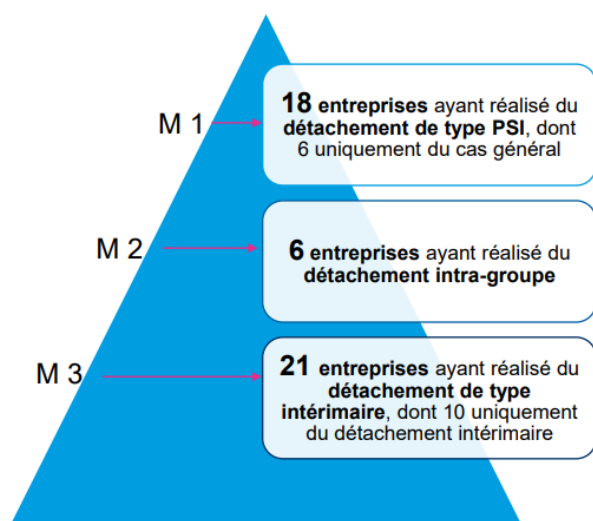
Finalement, **36 entretiens ont été réalisés** (Figure 1), d'une durée variant de 30 minutes à 1h30. Deux entretiens ont été conduits hors secteur, mais ont contribué à mieux identifier les logiques de sous-traitance en cascade, en lien avec l'usage du détachement, ainsi que l'usage du détachement dans le cadre de la mobilité intra-groupe.

Figure 1 : Bilan du terrain d'enquête



Les entreprises recourent fréquemment à différentes formes de détachement, comme le montre la Figure 2. Parmi les entreprises répondantes, 6 entreprises ont recours seulement au cas général et 10 au détachement intérimaire exclusif. Le détachement intra-groupe est de fait peu présent compte tenu des critères de sélection sur les deux autres formes de détachement.

Figure 2 : Formes de détachement utilisées par les entreprises répondantes

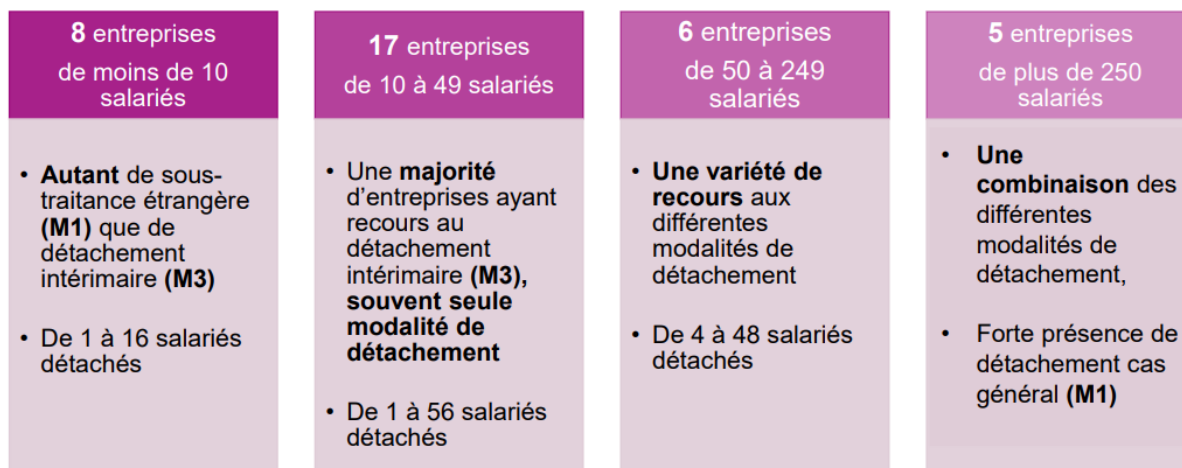


La répartition géographique est équilibrée, avec 18 entreprises ayant eu uniquement des prestations de détachement en Ile-de-France, 12 ayant eu de prestations dans les deux régions, et 6 uniquement en Grand-Est.

Enfin, les entreprises interrogées présentent une variété en termes de taille, avec néanmoins une prépondérance d'entreprises de 10 à 49 salariés.

Il est utile de noter qu'il semble exister un lien entre la taille de l'entreprise et les modalités de détachement. Les très petites entreprises de notre corpus recourent autant à du détachement sous forme de PSI que d'intérim, les entreprises de 10 à 49 salariés étant plus enclines à utiliser du détachement intérimaire.

Figure 3 : Modalité de détachement et taille d'entreprise



Nous présentons ci-dessous les résultats issus de l'analyse de l'ensemble des 60 entretiens réalisés auprès de dirigeants d'entreprise d'une part et d'acteurs de branche, d'experts et d'organismes de contrôle d'autre part.

Nous avons cherché à comprendre quelles sont les logiques du recours des dirigeants ainsi que les processus d'intermédiation en testant les hypothèses que nous résumons ici :

**Hypothèse de non-substituabilité** : le recours au travail détaché trouve son origine dans des mécanismes spécifiques, qui le rend peu substituable à d'autres formes d'emploi traditionnelles (contrat saisonnier, CDD de droit commun, intérim).

**Hypothèse sur le coût du travail** : au voisinage du salaire minimum, le coût du travail n'est pas l'argument principal de recours au travail détaché, bien que l'absence de primes et de compléments de salaire puisse rendre le travail détaché moins cher. Cela étant, cette hypothèse entraîne une hypothèse corollaire : la productivité des travailleurs détachés est estimée supérieure à celle des travailleurs non détachés par les dirigeants, ce qui rend le coût total du détachement inférieur au coût du travail non détaché.

**Hypothèse sur la nature de la stratégie économique de l'entreprise** : le recours au travail détaché est plus fréquent parmi les entreprises ayant établi une stratégie globale de recherche de compétitivité par les coûts. La recherche de réduction des coûts, notamment salariaux, conduit l'entreprise à diversifier les formes d'emploi à l'embauche et à s'inscrire dans une stratégie d'optimisation salariale.

**Hypothèse sur la connaissance réglementaire** : compte tenu de la complexité du régime du travail détaché, des particularités du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, les entreprises d'emploi peuvent avoir une connaissance limitée ou erronée de la réglementation et de leurs obligations.

## Analyse des logiques de recours et confrontation aux hypothèses



Cette section caractérise et restitue les facteurs d'intérêt et de recours au travail détaché dans le système de logique et de contraintes des entreprises interrogées. Résultat important, **l'analyse des logiques de recours au travail détaché ne fait pas apparaître de différences sectorielles entre les secteurs de la construction et de la métallurgie.**

En bref, la tension sur la main d'œuvre qualifiée et/ou d'expérience et la non-substitution possible du travail détaché à d'autres formes d'emploi sont le **premier** facteur de recours au détachement international. Les entreprises recourantes, plutôt en bonne santé économique, déclarent se tourner vers la PSI ou la sous-traitance internationale afin de répondre à leur besoin de production et de développement empêché par les difficultés de recrutement et de gestion de la main d'œuvre. La débauche, autre modalité estimée opérante de recrutement par les dirigeants, par manque de pertinence des autres canaux (y compris de l'intérim français), apparaît coûteuse en temps et moyens financiers (surenchère sur les profils les plus recherchés).

Le détachement, par la mise à disposition de compétences jugées fiables et de qualité et par l'externalisation des coûts de gestion de la main d'œuvre (recrutement, formation, gestion RH, risque de contentieux, licenciement, etc.) se révèle **un levier puissant de régulation de la charge productive et d'optimisation salariale**. Avec une stratégie orientée vers la qualité plus qu'une recherche de compression des coûts, les entreprises recourantes se déclarent relativement peu sensibles au coût du travail détaché, qui dans le respect des obligations réglementaires s'avère plutôt élevé sur des postes et qualification rémunérés au-delà du SMIC. **L'avantage perçu du travail détaché ne semble pas**

**tant procéder de son coût absolu que de son coût relatif par l'intégration d'équipes estimées plus engagées et l'externalisation du « risque salarial ».**

La flexibilité donnée par le recours à la PSI ou à la sous-traitance internationale est d'autant plus attractive, qu'elle est rendue très accessible par une intermédiation facilitée par le numérique, la proactivité d'intermédiaires et prestataires, opérationnels et réactifs, dont certains sont devenus de véritables partenaires des entreprises recourantes. La récurrence et l'ancienneté des collaborations, l'intégration aux équipes et logiques productives ne laisse que peu de doutes, à contexte inchangé (pénurie et cadre réglementaire), sur la continuité, si ce n'est la progression du recours au travail détaché.

### 1.1. Une recherche de stabilisation du socle productif et des compétences de l'entreprise

La majorité des entreprises du corpus se déclarent en relative bonne santé économique avec des effets variables du COVID, soit une décélération due à l'arrêt de certains chantiers ou un manque de matériau, soit un maintien plutôt élevé de l'activité. Le recrutement d'une main d'œuvre qualifiée ou d'expérience, fiable et efficace est un enjeu partagé par l'ensemble des entreprises des secteurs de la construction et de l'industrie métallurgique pour le maintien et le développement de l'activité et la stratégie d'entreprise. Stratégie productive qui repose essentiellement sur un socle de salariés en contrat pérenne (CDI) et l'adjonction de compétences ou de main d'œuvre par l'intérim ou la sous-traitance selon les besoins. Les modalités de recrutement ne sont pas spécifiques à ces secteurs : l'embauche en CDI est ainsi sécurisée par des périodes de tests : intérim, embauche en CDD puis proposition de CDI. L'embauche est un sujet particulièrement critique pour les entreprises en raison de sa nécessité et de sa qualité, des difficultés rencontrées et des enjeux : seuil de développement et arbitrage, risques et coûts salariaux - gestion RH, contentieux, coût de recrutement dans un contexte de volatilité de la main d'œuvre. Dans ce système de contraintes, une part notable d'entreprises ont ainsi proposé une embauche à des salariés détachés, testés sur mission et estimés compétents. Certains acceptent et finissent par s'installer en France.

L'analyse des pratiques des entreprises en matière de détachement de travailleurs a été réalisée au sein de deux secteurs fortement utilisateurs : la construction et la métallurgie (Dares, 2021). Le secteur de la construction est particulièrement intéressant à analyser du point de vue des pratiques de gestion des ressources humaines et du recrutement en ce sens qu'il est emblématique des évolutions observées dans l'organisation du travail dans les entreprises aujourd'hui. Structuré autour de logiques de projets, d'organisation réticulaire et de production modularisée (Mariotti, 2004), ce secteur préfigure fortement des évolutions en cours dans le reste de l'économie (Xhaufclair, 2006).

Tableau 2 : Données de cadrage sectorielles<sup>15</sup>

	<b>Construction</b>	<b>Métallurgie</b>	<b>Tous secteurs</b>
<b>Part des temps partiel</b>	7	5,8	20,6
<b>Part des CDD</b>	8	4,7	8,5
<b>Salaire mensuel net moyen</b>	2080	2870	2310
<b>Répartition salaire entre 1 – 1,05 fois le smic</b>	6,2	1,7	6,1
<b>Répartition salaires supérieurs à 3 fois le smic</b>	6,5	21,1	11,9
<b>Cadre</b>	10,8	29	19,4
<b>Profession intermédiaire</b>	11,6	26,1	19,4
<b>Employé</b>	7,8	7,1	32,4
<b>Ouvrier</b>	69,8	37,9	28,8
<b>Part des femmes</b>	11,9	22,4	44,2
<b>Part des moins 30 ans</b>	23,7	14,5	22,3
<b>Entreprises moins 20 salariés</b>	94,5	77,3	90,9
<b>Entreprises 20-49 salariés</b>	4,2	13,1	5,4
<b>Entreprises + 50 salariés</b>	1,3	9,5	3,8

L'externalisation, via le recours à la sous-traitance et à l'intérim y est ancienne, encadrée juridiquement et institutionnalisée depuis le début des années 1970 à la faveur d'un triptyque réglementaire (1973, 1975 et 1978) qui va respectivement restreindre les possibilités de licenciement tout en légalisant l'intérim et en facilitant la sous-traitance (Jounin, 2010).

<sup>15</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/les-portraits-statistiques-structurels>

Tableau 3 : Recours à la sous-traitance dans le secteur de la construction

Source : Insee, Enquête Sectorielle annuelle, 2017			
	Chiffre d'affaires HT (en millions d'euros)	Total Sous-traitance HT	Poids de la sous-traitance dans le CA
<b>Secteur 411 Promotion immobilière</b>	34 534,9	6 943,6	20,1%
<b>Secteur 412 Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels</b>	41 224,6	13 561,5	32,9%
<b>Secteur 421 Construction de routes et de voies ferrées</b>	29 971,6	3 677,4	12,3%
<b>Secteur 422 Construction de réseaux et de lignes</b>	7 351,3	1 202,8	16,4%
<b>Secteur 429 Construction d'autres ouvrages de génie civil</b>	6 118,1	1 499,4	24,5%
<b>Secteur 431 Démolition et préparation des sites</b>	12 322,0	1 245,4	10,1%
<b>Secteur 432 Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation</b>	6 230,8	594,2	9,5%
<b>Secteur 433 Travaux de finition</b>	49 464,6	5 516,6	11,2%
<b>Secteur 439 Autres travaux de construction spécialisés</b>	51 849,5	6 079,3	11,7%
<b>Total secteur Construction et promotion immobilière</b>	295 139,4	45 668,0	15,5%

Ces modalités organisationnelles sont ainsi structurelles et ne sont pas expliquées par la fluctuation de l'activité (CEE, 2008). Le recours à la sous-traitance et à l'intérim y est récurrent et ce sont souvent les mêmes entreprises / intérimaires qui sont fidélisés (ibid.) dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qui interroge par son ancienneté (Jounin, 2008, p.10). Le recours au détachement de travailleur s'inscrit pleinement dans cette logique de production d'entreprise distribuée (Baldwin, Clark, 2000).

Les entreprises interrogées ayant recours à la sous-traitance et au détachement de travailleurs dans le cadre de cette étude sont globalement en bonne santé économique dans les deux secteurs d'activité. La crise sanitaire a eu un impact relativement modéré sur l'activité dans la construction notamment où l'emploi a progressé de 1,4 % entre septembre 2019 et septembre 2020 (INSEE, 2020). Les difficultés rencontrées par les dirigeants avec la crise sanitaire sont liées à l'approvisionnement en matériaux et à l'inflation des prix.



Elles font travailler et cherchent à faire travailler un socle productif stable de salariés en CDI et recrutent au gré de l'activité, un volant de salariés en contrats courts (intérim, CDD, travailleurs détachés). L'objectif clairement affiché par les dirigeants est tourné vers la qualité, l'efficacité et la rentabilité de l'activité. Il s'agit d'embaucher des équipes fiables, expérimentées et fidèles. « *Le but, c'est d'étoffer l'effectif en qualité* » dit ce dirigeant d'une entreprise d'électricité qui emploie 18 salariés, tous en CDI.

« *L'entreprise est jeune, on a un objectif de croissance, de développement sur une entrée technique, on est sur du spécifique des charpentes béton, des poteaux poutres, on a besoin de personnes qualifiées, formées* » (Entreprise n° 24).

« *Notre stratégie, c'est de nous maintenir. Le développement c'est dur car la main d'œuvre, on ne l'a pas. On pourrait embaucher beaucoup plus mais au détriment de la qualité. Notre crédo c'est la qualité* » dit également ce dirigeant d'une entreprise (n°18) qui intervient sur les fondations de grosses structures en béton.

Un autre dirigeant d'une entreprise de menuiserie explique que le seul moyen pour intégrer une main d'œuvre de qualité qui s'adapte aux particularités de l'entreprise est de revenir vers l'apprentissage, modalité délaissée en raison notamment du temps passé à la formation sans engagement d'un maintien en entreprise : « *Alors, moi c'est sur ça que je veux m'orienter aujourd'hui, je veux reprendre des apprentis pour les former en interne chez nous et puis espérer les garder chez nous, ce sera le seul moyen d'avoir une main d'œuvre qui corresponde à notre besoin* ». Un autre évoque l'embauche de compagnons du devoir dans sa spécialité la menuiserie « *L'apprentissage, j'avais mis de côté, ils filent tous au Luxembourg. Mais bon, la solution c'est de former, je vais me rapprocher des compagnons du devoir* » (Entreprise n° 25)

Les contrats à durée déterminée (CDD) sont le plus souvent utilisés pour tester un candidat avant de lui proposer un contrat à durée déterminée, à l'instar d'autres secteurs d'activité depuis de nombreuses années (Centre d'Etudes et de l'Emploi, 2008, Alberola, Kornig, Recotillet, 2020). Il y a une volonté affirmée de stabiliser le noyau dur des équipes et de les compléter en fonction des chantiers, à l'instar de nombreux autres secteurs d'activité comme l'ont très bien montré tous les travaux fort connus autour de la segmentation / dualisation du marché du travail (Atkinson, 1984).

Plusieurs dirigeants déclarent avoir proposé à l'un de leur travailleur détaché un contrat de travail permanent dans l'entreprise. Ces propositions ont été majoritairement déclinées par les travailleurs détachés, mais certains sont effectivement embauchés en CDI comme l'explique ce dirigeant qui travaillait régulièrement avec une agence d'intérim polonaise :

« *J'ai appelé une agence d'intérim, ça a pris 3-4 mois, pour qu'après ils viennent. Je n'en ai jamais beaucoup mais j'en ai régulièrement, et pas plus de deux. Souvent c'est les mêmes, y'en a un qu'on a embauché, il est en CDI. Le gars ça l'intéressait et en plus il était vachement bon. Il avait envie de rester.* » (Entreprise n°30)

## 1.2. La tension sur la main d'œuvre qualifiée : un recours nécessaire et non substituable au travail détaché dans la métallurgie et le bâtiment

Les entreprises interrogées cherchent à recruter pour sécuriser leur cœur productif, ciblent les compétences essentielles à l'entreprise à sa viabilité et son développement, à savoir des compétences métiers, qualifiées ou des savoirs expérientiels, gages d'autonomie et de qualité du travail dirigé ou réalisé. Dans des visées communes d'optimisation et d'efficacité, aucune ne mise sur des embauches « de masse » ou sans plus-value notamment dans une recherche de compression des coûts. La majorité des entreprises semble se positionner davantage dans des logiques de compétitivité qualité, disent faire le choix d'investir dans des profils qualifiés et donc coûteux. Elles déclarent ainsi payer leurs salariés au prix du marché et sont prêtes, dans la limite de leurs moyens à jouer le jeu de la concurrence et proposer des salaires élevés d'embauche sur des postes de chefs de chantiers, conducteurs de travaux et des métiers spécifiques (maçon finisseurs, plaquistes, électriciens...). Ces intentions se heurtent à la tension, voire à la pénurie, de ces profils. Les plus recherchés, expérimentés, sont en poste et très difficiles à débaucher. Les entreprises soulignent par ailleurs les crises de vocation des dernières générations, des filières de formation peu attractives en raison de la pénibilité des tâches (travail en extérieur, métiers physiques) ou des besoins de mobilité et ce, en dépit de possibilité d'évolution salariale, de formation, de matériel de plus en plus performant. Le discours des dirigeants converge sur le manque de motivation et d'engagement d'une main d'œuvre peu formée, peu fiable et dont les aspirations en termes de rémunération sont parfois loin des réalités du marché ou des compétences réelles et proposées. Le recours au travail détaché se présente dès lors comme un recours sous contrainte dans un contexte de tension sur les compétences et de faible engagement dans le métier. L'intérim ou l'apprentissage, sans garantie de fidélisation, ne permettraient pas de compenser ces manques.

Interrogées sur les raisons qui les amènent à faire appel au détachement de travailleurs, les entreprises expriment en premier lieu leur grande difficulté à recruter des profils qualifiés et/ou des candidats d'expérience et motivés pour étayer leur socle productif et ainsi satisfaire les engagements en cours ou porter leur stratégie de développement.

*« On est quand même sur des métiers techniques, on cherche des salariés a minima formés CAP BEP pour pouvoir les faire évoluer s'ils le souhaitent. Et en intérim, on ne trouve pas ou plus de gens formés. Et tout le monde, tout le monde cherche à recruter. La débauche, c'est le seul moyen. Mais les profils qualifiés coûtent chers minimum 2800, 3000 euros pour un chef de chantier. Recruter des salariés qualifiés, c'est vital »* (Entreprise n° 25).

La tension sur les profils qualifiés et plus largement sur les compétences (savoir-faire, savoir être, aptitude à intégrer un collectif ou à animer une équipe) est une voie principale d'intérêt puis de recours au travail détaché dans le secteur de la métallurgie et de la construction. Les enquêtes réalisées par Pôle Emploi sur les difficultés de recrutement confirment cette difficulté ressentie par les dirigeants : le secteur de la construction est le plus touché par les difficultés de recrutement (près de 70 % des entreprises déclarent difficiles les projets de recrutement dans la construction contre 51 % dans l'ensemble des secteurs). Dans la construction, les métiers les plus complexes à recruter (avec un taux de 80 % de projets difficiles) sont ceux de couvreurs/couvreurs-zingueurs qualifiés, charpentiers, plombiers-chauffagistes, menuisiers. Dans la métallurgie, les employeurs jugent les recrutements difficiles dans 70 % des cas et ce sont essentiellement sur les métiers de chaudronnier, tôliers, soudeurs et ouvriers qualifiés du métal (BMO, 2020).

Selon les résultats de cette même enquête de 2020 interrogeant les entreprises avant la crise sanitaire en septembre 2019, la construction est le secteur qui enregistre le plus haut taux d'intention d'embauche (+ 19 %). Les besoins en formation y sont importants (+ 54 % de formation entre 2017-2025) et Constructys comptabilise un besoin du secteur avoisinant les 30 000 recrutements par an en moyenne à l'horizon 2025 (Constructys, 2017, 2020). Dans la métallurgie, la part des projets de recrutement jugé difficile augmente de 2 points entre 2019 et 2020 (BMO, 2020).

Les problématiques de pénurie de main-d'œuvre, anciennes dans ces secteurs, posent toutefois la question des réponses apportées par les acteurs de la branche concernée, notamment en matière de conditions de travail et d'emploi proposées. Comme le souligne l'un des experts interrogés dans le cadre de cette étude : « Une pénurie est toujours une pénurie à un salaire donné, en fait cela tient au prix que l'entreprise est prête à payer ». Ces conditions de travail sont souvent présentées comme difficiles par les dirigeants mais ne sont que rarement mises en avant comme possible levier.

Les entreprises évoquent une crise des secteurs manuels ou industriels qui ne parviennent plus à attirer les vocations en raison des conditions d'activité (métiers physiques en extérieur ou posté, mobilité fréquente et éloignement de la famille) et de niveaux de rémunération estimés insuffisants par les actifs au regard de ces contraintes. La motivation nécessaire et l'engagement dans ces métiers et les entreprises qui les portent (fidélisation) ne sont pas suffisantes selon les entreprises pour la réalisation d'un travail de qualité et le service rendu à l'entreprise et au client.

Si le phénomène de pénurie de main d'œuvre et de difficulté de recrutement associée est ancien, il reste ancré et éclaire en premier lieu les motivations des dirigeants à faire appel au détachement de travailleurs. La difficulté des dirigeants à recruter et à stabiliser les équipes compte tenu de la pénibilité des métiers y compris dans la métallurgie, est un élément déterminant du recours à une main d'œuvre détachée, immédiatement disponible et peu sensible aux difficultés de l'activité (travail en extérieur, mobilité, salaires estimés trop bas).

La prestation de service internationale ou le recours à l'intérim détaché se présente comme un choix sous contrainte, du fait d'une absence perçue d'alternatives sur le marché de l'emploi français avec toutefois un intérêt économique certain (Cf.1.4 et 1.5). L'intérim ne permettrait pas un recrutement qualifié selon les employeurs et l'apprentissage ne garantirait pas l'intégration du salarié (faible fidélisation dans un contexte concurrentiel fort).

Réticent initialement à l'idée d'embaucher des travailleurs détachés, ce dirigeant d'une entreprise d'électricité explique qu'il n'a pas eu le choix : « *Moi à la base, je n'étais pas pour, mais faut bien bosser. C'est pas l'éthique qu'on devrait avoir en tant que dirigeant français mais quand vous avez trois millions de chômeurs et que vous arrivez pas à trouver du monde ...* ». Après plusieurs tentatives de recours à des agences de travail temporaire françaises, il n'est pas satisfait des candidats envoyés sur ses chantiers et fait le constat d'un manque de qualification sur les missions qu'il recherche : « *Même un bac pro, la personne est sortie de l'école il y a 2 ou 3 ans et vous lui demandez de dessiner un schéma d'allumage ou d'un va-et-vient, il ne sait pas faire* » (Entreprise n° 30)

Les enquêtes BMO de Pôle Emploi sur les difficultés de recrutement montrent que 64% des entreprises de ces deux secteurs souffrent de difficultés de recrutement liées à un manque d'expérience professionnelle des candidats.

Les dirigeants interrogés ayant recours au travail détaché sont nombreux à pointer un problème de motivation des salariés, d'engagement et donc de fiabilité comme le souligne ce dirigeant d'une entreprise d'isolation thermique : « *Le personnel n'est pas efficace tout de suite, il faut 6 mois. Trouver des gens fiables j'y arrive pas. Par exemple, quand ils partent du chantier il faut nettoyer le chantier pour que le lundi matin tout soit prêt, pour pas perdre trois heures à nettoyer le lundi matin et hier j'ai trouvé le matériel sale par exemple. Ils n'en ont rien à cirer. Un des problèmes c'est que le salarié n'est pas responsable. Dans cette certification on fait des contrôles de précision, avec des balances de laboratoire, ils font pas attention. En intérim, la boîte est responsable mais j'ai pas mieux. Il faudrait quelqu'un qui les surveille mais c'est pas rentable. Ils sont payés entre 2000 et 2400 euros net, moi je me paye à peine 1500.* » (Entreprise n° 17)

« *En France, quand on doit dire à intérimaire que la soudure est pas très bonne, le lendemain il a posé les affaires et il est parti. On a plus le droit de dire des commentaires à connotation légèrement négative. Avec les Polonais, aucun souci. C'est pas la même mentalité, ils viennent pour travailler, leur but c'est de travailler, s'ils viennent en France et qu'ils sont malades ou pas envie de travailler, ils sont pas payés. Comme par hasard ils sont jamais malades, les nôtres ont des gastro, mal au dos, la copine qui les a largué* » (Entreprise n°12).

Le manque d'engagement, de fiabilité, « la surveillance » évoquée et plus simplement la gestion des ressources humaines représente une charge mentale extrêmement forte pour les dirigeants, notamment en TPE PME et occasionne de fait un coût managérial et un risque salarial élevé ce qui en creux alimente et motive le recours au travail détaché comme le détaille plus précisément les sections consacrées aux coûts (1.4 et 1.5)

La stigmatisation du chômage et des demandeurs d'emploi est prégnante : le régime d'assurance chômage et sa « générosité » estimée est perçu comme un frein à l'emploi.

« *Aujourd'hui, l'État est trop providence, ça n'incite pas à travailler. On arrive en décembre, il fait froid, les gens se mettent au chômage. On a ouvert les droits au chômage, jusque fin janvier. Ils sont au chômage ou en maladie. C'est les deux véroles du travail, ça empire de plus en plus* » (Entreprise n°5).

« *Je suis en ce moment en stress, j'ai un bardeur qui est en grave maladie, il m'a annoncé qu'il reviendrait pas, parce qu'il a droit à sa retraite. J'ai dit mon dieu je ne vais jamais pouvoir le remplacer. J'ai recontacté toutes les agences, quand vous dites je cherche un bardeur, vous entendez aaaaah pffff. J'ai passé une annonce, un type de 23 ans a répondu, il n'en a jamais fait. Ils viennent et ne savent rien faire, il faut les former. Au bout de 3 semaines, ils trouvent vite le temps long, ils disent que ça ne les intéresse pas, ils s'en vont, ils n'en ont rien à foutre, ils n'ont pas peur du chômage. Nous notre génération, le chômage c'était la honte et on avait tellement peur de pas travailler, c'était inconcevable de se retrouver sans boulot. Pour eux, le chômage c'est un droit, ça a changé, ils démissionnent, hop rupture conventionnelle, je vais faire chier mon patron pour avoir une rupture conventionnelle*» (Entreprise n°15)

Un dirigeant d'une entreprise de travaux ferroviaires présente le problème de pénurie de main d'œuvre en ces termes : « *Travailler dur c'est pas à la mode, on dévalorise les métiers manuels. Et on a aussi des problèmes de mobilité des travailleurs : ils ne veulent pas bouger. On intervient au niveau national, parfois au Luxembourg ou en Tunisie. On a eu plusieurs cas où les ouvriers n'ont pas voulu revenir à cause de ça, ou parce que le métier est trop dur et pourtant c'était des jeunes.* » (Entreprise n°19)

Enfin, si les difficultés de recrutement sont présentes pour tous les dirigeants interrogés, elles se posent en des termes différents selon les territoires. Deux types de territoires apparaissent plus fortement exposés : les territoires ruraux avec une plus faible attractivité selon les dirigeants et les territoires frontaliers qui sont soumis à des logiques de mise en concurrence et d'attractivité salariale.

*« Dans ma situation géographique on est sur Metz, on n'est pas loin du Luxembourg et nous on est chargé à 67% et eux ils sont chargés à 22 donc du coup c'est le vrai problème que l'on a chez nous pour embaucher, c'est que quand on prend les apprentis, on les forme et quand ils sont formés, ils partent au Luxembourg, le patron il donne le même salaire mais le net comme salarié il est double. Un gars aller travailler à 1800 ou aller travailler à 3600 il a vite fait son choix. »* (Entreprise n°19)

### 1.3. L'échec des canaux « traditionnels » de recrutement

Confrontés à ces difficultés de recrutement, les entreprises apparaissent démunies. La grande majorité ont renoncé à recourir au service public de l'emploi par défaut de candidats ou présentation de candidatures estimées sans intérêt (faible motivation et qualification) ou à l'intérim qui semble subir également ce « déclassé » des profils. La plupart des entreprises tentent de recruter avec plus ou moins de succès, via des job-boards type Indeed ou le Leboncoin, certaines sans autre alternative, ont pris contact avec des cabinets de recrutement, coûteux sans garantie de succès. La débauche se révèle la principale modalité d'intégration de profils qualifiés et d'expérience avec un risque de surenchère difficile à assumer. Certaines entreprises n'ayant pas les moyens de ces négociations envisagent de réinvestir la formation et l'apprentissage en espérant pouvoir garder et fidéliser cette main d'œuvre dont la formation a nécessité temps et accompagnement. Dans ce contexte, le détachement de travailleurs est une réponse efficace à ces difficultés de recrutement, une forme d'emploi au final peu spécifique au regard des pratiques d'externalité du secteur de la construction et dont le recours apparaît peu substituable.

L'ensemble des entreprises interrogées expriment très vivement leurs difficultés, voire l'impossibilité de recruter de la main d'œuvre qualifiée ou d'expérience, fiable sur laquelle s'appuyer pour produire avec efficacité et satisfaire les commandes dans les délais et budgets impartis. Difficultés se traduisant par l'abandon des canaux « traditionnels » de recrutement - Pôle emploi et le travail temporaire - et des tentatives de recrutement plus originales pour ces entrepreneurs via des plateformes d'emploi de type Leboncoin, Indeed ou des cabinets de recrutement spécialisés.

L'absence de propositions de profils adéquat ou de qualité, des échecs d'intégration ou des expériences décevantes sont les principales causes de l'abandon du recours à Pôle Emploi ou à l'intérim pour l'embauche ou même le seul complément des équipes. L'absence de motivation pour des travaux difficiles, le manque d'engagement et le « confort » de l'Assurance chômage sont évoqués comme des causes essentielles de ces difficultés historiques de recrutement et dans un contexte de resserrement sur les profils les plus recherchés.

La stigmatisation des demandeurs d'emploi est forte dans certaines entreprises (manque de motivation, refus de travailler) du secteur de la construction notamment ; les dirigeants sont alors nombreux dans à mettre les services publics de l'emploi à distance.

*« Non, ça ne marche pas du tout Pole Emploi en fait, ça a marché au début où je m'étais installé 2006, 2007 ça a fonctionné mais depuis, ça ne fonctionne plus du tout, là on recherche du personnel, on recherche un chargé d'affaire, on n'a aucune candidature, aucune ».* (Entreprise n°2)

« J'ai un mal fou à trouver du monde ! ça fait 5 ans que je cherche à embaucher deux personnes mais je ne trouve pas, je cherche un maçon voierie et un conducteur d'engin. On ne trouve pas. On a passé des annonces, passé par Pôle Emploi, c'est compliqué, on a recruté une personne, qui en une demi-journée a essayé de vendre de la drogue à mes équipes et s'est assis en milieu de tranchée en disant qu'il travaillerait plus. Mon oncle l'a ramené au dépôt. » (Entreprise n°1)

« Comment vous cherchez ? Pôle Emploi, Indeed... à la fédé mais ça ne donne rien, parce que les autres boîtes électricité sont là aussi. Pôle Emploi n'a pas de candidats, à peine, certains n'ont pas envie. Y'a des choses à réformer en France, faut pas que le gars dise « je bosse 200 heures ça va me permettre de faire 3 mois de chômage ». C'est comme tous les trucs de réinsertion que font les mairies, c'est pour avoir leurs droits". (Entreprise n°30)

« Non Pôle Emploi, ça ne donne rien. J'ai arrêté, ils nous envoient des types histoire de clôturer l'annonce ; on nous envoie des carreurs alors qu'on recherche des menuisiers, des types qui ont au moins un CAP BEP ou un BAC pro charpente ou des gars qui ont encore 10 mois de chômage...» (Entreprise n°26).

La baisse de qualité perçue des candidatures par les recruteurs semble également toucher l'intérim, là où il y a quelques années encore on pouvait trouver semble-t-il des profils estimés adéquats, qualifiés ou d'expérience. Le recours à l'intérim dans les pratiques actuelles est ainsi orienté vers des métiers peu qualifiés que l'entreprise ne souhaite pas embaucher.

« On a essayé l'intérim, on avait trouvé le conducteur de pelle, mais il nous a fait tomber un pylône EDF ça nous a refroidi (rires)» (Entreprise n°1)

« L'intérim coûte cher et en plus les profils ne sont pas meilleurs. Il y en des intérimaires, des bons qui préféreraient peut être leur liberté, mais je n'y crois plus. Les meilleurs sont en poste, se font embaucher en entreprise et font jouer la concurrence quand ils veulent.» (Entreprise n°27)

« On est sollicité par les entreprises d'intérim d'insertion aussi, sur les postes de manutention et de nettoyage indispensables, on en a toujours, on sollicite des gens par entreprises d'intérim d'insertion et par des boîtes d'intérim mais sur courtes durées, il n'y a pas de valeur ajoutée donc on ne recrute pas ce type de profil. On cherche des profils avec de la technicité, du savoir-faire pour développer et mettre en œuvre. « (Entreprise n°13)

L'intérim est aussi utilisé pour respecter les clauses d'insertion rendues obligatoires par certains marchés publics ou encore pour terminer le nettoyage d'un chantier.

« Pour les heures d'insertion sur des chantiers, on prend des intérimaires. C'est obligatoire à partir du moment où on doit faire pas mal d'heures... par exemple, sur 3500 heures je dois faire une partie d'heures d'insertion, et je le fais via une agence d'intérim. C'est une obligation par l'état et le client. Il y a des entreprises d'intérim générale qui proposent du personnel d'insertion. » (Entreprise n°33)

« Des intérimaires, on n'en prend pas, on a peu d'intérimaires français, ou alors pour les heures d'insertion obligatoires, ou pour les fins de chantier... donc c'est rare ou alors des très bons intérimaires qu'on connaît pour faire une reprise de fin de chantier ... si on ne les connaît pas on les colle, on doit les accompagner » (Entreprise n°11)

Enfin, l'intérim est également utilisé à des fins de test de candidats, se substituant aux périodes d'essai jugées trop courtes pour les employeurs. Ces pratiques ne sont, là encore, pas propre à ces deux secteurs mais y sont courantes : « *Pour l'intérim, on en prend pour des périodes d'essai ou pour 3-6 mois, pour les tester et ensuite, systématiquement quand il est bon, on lui propose un cdi au sein de l'entreprise, pour lui donner une visibilité, et on lui demande plus d'engagement.* » (Entreprise 13)

Certains dirigeants se tournent vers des canaux de recrutement alternatifs, des plateformes d'emploi plus ou moins spécialisées comme Indeed et le Leboncoin ou des cabinets de recrutement sans plus de succès.

« *On cherche de manière chronique des maçons finisseurs, des électriciens et des chauffeurs poids lourds, c'est compliqué, les chauffeurs, certains ne veulent que livrer bref, Pôle emploi, on a abandonné, depuis 2 ou 3 ans, on tente sur Indeed, parfois ça marche ou pas. La débauche, il n'y a que ça qui marche.* » (Entreprise n°27)

Les entreprises peinent à trouver des candidats qualifiés et les pratiques de débauche sont courantes alors comme l'explique ce dirigeant d'entreprise :

« *Nous on a repris l'entreprise familiale en 2003. On avait en interne tout ce qu'il nous fallait comme personnel pour travailler. Au fur et à mesure que les gens sont partis à la retraite, on a commencé à sentir que ça se compliquait pour les remplacer. Pour arriver aujourd'hui où franchement c'est quasiment impossible. Donc je tiens à ce que ça se sache, il se pratique des choses abominables. Il y a aujourd'hui des chefs d'entreprises peu scrupuleux qui, pour recruter du personnel font le tour des chantiers, débauchent. Ils font terriblement monter les salaires de manière injustifiée, les gens y vont, même pour 6 mois. On en fait des salariés ingérables, capricieux. Ça devient dangereux pour notre entreprise parce que notre masse salariale monte trop. L'an dernier, un concurrent m'en a débauché cinq sur vingt-cinq et les autres j'ai tous été obligé de les augmenter.* » (Entreprise n° 15)

Ces pratiques de débauche mettent en difficulté les entreprises qui peuvent perdre certains salariés et mettre en péril leur activité, comme pour ce dirigeant d'une entreprise de six salariés du bâtiment :

« *J'ai 3 équipes ici, et une a été débauchée par des luxembourgeois, ils viennent et nous prennent un ou 2 ou 3 bonhommes en moins, et c'est une équipe (...) donc 700 000 euros en moins sur le chiffre d'affaires* » (Entreprise n°13)

Ces difficultés de recrutement perdurent malgré des salaires annoncés comme relativement élevés pour les salariés les plus qualifiés. Les pratiques de débauche existent et la fidélisation des salariés est un enjeu majeur que les employeurs peinent à concrétiser.

« *On a un mal fou à recruter, notamment sur les postes les plus qualifiés ou d'expérience comme le chef d'équipe ou de chantiers et à les garder, la concurrence est rude et nous on ne peut pas s'aligner sur les grandes boites même si nos salariés sont plutôt bien payés. Un chef d'équipe avec les déplacements peut toucher 3000 euros par mois. On essaie de leur donner les meilleures conditions d'activité (projet à venir, avec agrandissement des locaux, changement de matériel) et de leur proposer une ambiance familiale, des valeurs mais la concurrence est là. Ils testent, font jouer la négo et on peut toujours trouver mieux* » (Entreprise n°27).

C'est dans ce contexte de tension que les entreprises expliquent et justifient leurs recours au travail détaché. Le recours apparaît ainsi sous contrainte, peu substituable à d'autres formes d'emploi, y compris l'intérim ou la sous-traitance ; formes de contrats ou d'externalisation correspondant à des usages précis, en lien avec la stratégie de l'entreprise.

#### 1.4. Compétences, capacités, flexibilité et gains de productivité : principaux motifs de recours au travail détaché

« Vous n'imaginez pas le temps que l'on gagne ! » (Entreprise n°26)

Dans un contexte de forte tension sur la main d'œuvre qualifiée ou d'expérience, les entreprises trouvent dans le recours au travail détaché une ressource peu substituable, dont les conditions et modalités d'emploi en accroissent encore l'intérêt ou la valeur. Le détachement permet d'une part, l'accès à une main d'œuvre estimée d'expérience, autonome et fiable et d'autre part flexible, « à la carte » disponible rapidement selon les besoins, dans le cadre d'une prestation de service, non engageante pour l'entreprise d'accueil. L'achat d'une prestation, et donc l'externalisation de la responsabilité d'emploi et des risques afférents, plus largement de la gestion RH, catalyse les bénéfices de recours à cette forme d'emploi. Les gains de productivité issus de l'intégration au collectif de travail d'une main d'œuvre fiable, sans coût RH (supervision, formation, gestion du turn-over, de l'embauche...) et risque salarial (contentieux, licenciement) est ainsi un intérêt majeur de recours au travail détaché.

**NB : cette étude n'avait pas pour objectif d'interroger des salariés détachés et n'a donc pas pu confronter ces résultats aux conditions de travail et d'emploi réelles.**

Que ce soit de l'intérim détaché ou de la sous-traitance internationale, le recours au travail détaché est principalement utilisé pour pouvoir honorer les contrats en cours et développer l'activité dans ce contexte de pénurie de main-d'œuvre. Il s'agit d'aller chercher des compétences précises pour faire face aux exigences de qualité, de compétences, aux délais et à la flexibilité de l'activité.

La main d'œuvre et le travail sont mis en avant pour leur qualification et pour la qualité du travail par de nombreux dirigeants :

« Pour la main d'œuvre, c'est très compliqué en France, surtout pour les travaux physiques, y'a une pénurie de main d'œuvre, il y a 10 ans, j'ai trouvé une filière roumaine de qualité, 14 personnes roumaines depuis 10 ans sont avec nous. Ce sont des poseurs de voie, des maçons, des soudeurs... c'est mon partenaire qui avait une filière roumaine pour trouver des travailleurs qualifiés. » (Entreprise n° 19)

Les salariés détachés sont réputés auprès des dirigeants pour être plus efficaces, plus engagés, ne discutant pas les conditions de travail et d'emploi proposés. Les gains de productivité sont ainsi perçus comme significativement plus élevés. Gains de productivité accrus par une économie de temps et de coût de gestion de la relation d'emploi (formation, supervision, contrôle), de la gestion de la main d'œuvre (turn-over, débauche, embauche, risque prud'hommal).

« Sur les maçons, les manoeuvres (...) c'est les premiers à sauter dans la tranchée, ils travaillent vite, ils commencent avant le chef. C'est des super travailleurs. » (Entreprise n°6).



**Cette étude n'avait pas pour objectif d'interroger de salariés détachés mais de comprendre les logiques et représentations des dirigeants ayant recours au détachement. Nous n'avons donc pas pu confronter ces résultats aux conditions de travail et d'emploi réelles.**

Par ce type d'externalisation, les dirigeants déclarent s'assurer une main d'œuvre et des prestations qualifiées ou autonomes, réactives, « à la carte » et récurrente si besoin, avec de forts gains de productivité associés que ce soit dans la production, la gestion RH de la relation d'emploi et plus largement la gestion de la masse salariale de l'entreprise

*« C'est un peu tout, moi je pense que c'est compliqué, il y a des compétences déjà qui sont très polyvalentes, autonomes, volontaires en plus de ça, quand ça vient avec la simplicité administrative, le coût et, en plus, au niveau gestion, au niveau du temps, vous ne pouvez pas imaginer à quel point ça dégage du temps, c'est un gagne-temps, on évite les risques du prudhomme, c'est beaucoup plus intéressant et beaucoup plus avantageux. » (Entreprise n°26)*

En outre, externaliser le travail à une main-d'œuvre détachée, quel que soit le mode de détachement, permet de déléguer et d'externaliser toute la partie RH et management qui pèse tant aux dires des dirigeants :

*« Avec les Roumains on n'a pas ce problème, ils sont ponctuels, ils travaillent jusqu'à l'heure réglementaire et pas 5 minutes avant. Ils sont là. J'estime en gros à 30% le gain de productivité et en plus je ne gère pas le social » (Entreprise n°19).*

Pouvoir déléguer la gestion des équipes et s'assurer d'un travail « bien fait » est un motif récurrent et important de recours. De la même façon, face aux difficultés de plusieurs dirigeants qui n'arrivent pas à fidéliser leurs équipes en raison des exigences de mobilité nécessaires pour assurer les chantiers sur des sites éloignés de l'entreprise, le recours au travail détaché permet de s'assurer d'équipes présentes sur les chantiers :

Par ailleurs, dans les territoires frontaliers comme dans la région Grand Est, une partie de la main d'œuvre « qualifiée » du point de vue des dirigeants - c'est-à-dire ayant les profils recherchés (compétents, motivés et fiables) – optimise ses conditions de travail et d'emploi en s'inscrivant dans des agences d'intérim au Luxembourg et bénéficie ainsi de meilleurs salaires et d'une meilleure protection sociale. Ce phénomène massif en région frontalière (Belkacem et alii., 2017) est également un motif de recours existant, parfois de façon contrainte pour le dirigeant frontalier, qui n'a le choix que d'accepter ce type de contrat pour trouver la main d'œuvre et honorer ses contrats.

Le dirigeant de l'entreprise n°5 est confronté à cette problématique depuis plusieurs années et souhaiterait avoir recours à l'intérim français, qu'il cherche à développer à nouveau, mais en vain, comme il l'explique :

*« Le salarié est pompé par la France pour aller travailler au Luxembourg. Je me fais embaucher sous régime luxembourgeois et je travaille quand même chez moi. Et aujourd'hui les gens ne sont pas fous, nous on à 20 km du Luxembourg, c'est une véritable pompe à fric (...) Aujourd'hui on ne peut pas recruter. Il vaut mieux être en intérim qu'embauché. Les salariés ne veulent pas être embauchés. Ils ont 10 % de plus (...) Aujourd'hui on ne trouve plus la compétence, le marché est frelaté par le Luxembourg, je ne vois pas ce qui peut changer tout ça » (Entreprise n°5).*

Le recours au détachement se fait donc sous contrainte, mais présente plusieurs avantages par ailleurs comme un gage de qualité au fil des années, avec des équipes très autonomes dans leur travail selon les employeurs :

*« On les a mis sur des très gros chantiers en marchés publics, dans les quinze jours ils étaient autonomes, alors que l'on avait des gens de chez nous qui étaient conducteurs de travaux mais qui n'arrivaient pas à l'être. » (Entreprise n°26)*

Enfin, bien souvent, le recours au détachement se fait avec les mêmes équipes durant plusieurs mois voire plusieurs années, assurant alors une fiabilité selon le dirigeant, qu'il ne trouverait pas autrement.

*« Les équipes portugaises que l'on avait, on les a depuis quatre, cinq ans ils reviennent, on a toujours les mêmes personnes qui reviennent chez nous. Ah oui ? En fait à part depuis qu'il y a eu le Covid sinon on les avait constamment avec nous (...) ils connaissent l'entreprise, ils savent comment on travaille, on les connaît. (Entreprise n° 25)*

Enfin, parmi les raisons évoquées par les dirigeants d'entreprise qui recourent au détachement de travailleurs, figure la très forte flexibilité de ce type de contrat, souvent mis en miroir avec ladite rigidité du Code du Travail français comme l'expliquent ces dirigeants d'entreprise :

*« Quand j'en ai qui sont pas compétents, comme c'est flexible, on appelle l'agence, on leur demande de rapatrier et d'en envoyer un autre. En 3 jours, c'est changé, alors qu'en France, tout un pataqués, on a pas le droit. » (Entreprise n°15)*

La flexibilité permise par ces contrats permet aux dirigeants de pouvoir faire face à un surcroît soudain d'activité. Les équipes de détachés sont mobilisables très rapidement.

*« C'est des gars qui sont productifs et qui ne posent pas de problème, ils ont toujours le sourire, vous avez du boulot vous faites appel à eux, pas de boulot vous pouvez les renvoyer chez eux ça vous coûte zéro (...) A quelle fréquence y avez-vous recours ? On a eu un coup bourre, on a eu de gros chantiers, un qui était dans les Vosges et l'autre à Thionville. C'est un moyen pour palier à une surcharge de travail. » (Entreprise n°26).*

Les gains de productivité sur les chantiers, les gains de gestion RH de la relation d'emploi et plus largement de la gestion de la main d'œuvre, et donc de la gestion stratégique de la masse salariale, sont un levier particulièrement puissant de recours à une forme d'emploi dont le coût absolu dans le respect du cadre réglementaire est toutefois élevé.

*« Si vous rajoutez le logement et le coût, vous gagnez pas beaucoup par rapport à l'intérim français que vous logez pas, 10-15 % en moins par rapport à un intérim. Pour deux, c'est pas si valable, faudrait en avoir 10 pour que ça soit intéressant. Mais on a moins de problème, ils viennent travailler. Ils veulent travailler, ils sont motivés (...) Ils repartent après au pays. Travail détaché ça fait 3 ans. Je pense qu'ils sont bien traités, les gars nous redemandent » (Entreprise n°30).*

## 1.5. Une main d'œuvre détachée coûteuse : la compression des coûts n'est pas un motif direct de recours

**La recherche d'un écrasement des coûts, d'une compétitivité-coût s'exprimant par une seule volonté d'optimisation sociale et fiscale ne transparait pas dans les logiques de recours des dirigeants.** Dans le respect de la réglementation, au niveau de qualification recherché et donc de rémunération sur des métiers et fonction spécifiques, le recours au travail détaché se révèle coûteux. Les salariés détachés ne relèvent pas des niveaux de salaires les plus bas et leur niveau de rémunération se situe au-delà du SMIC (DGT 2019). De fait, l'application « du noyau dur », du principe du « travail égal, salaire égal » ne rend pas le recours au travail détaché particulièrement abordable. Si le différentiel social demeure (cotisations sociales du pays d'envoi) et s'il semble subsister des marges de négociation notamment dans l'intérim sur les tarifs journaliers, le décrochage avec le coût de la main d'œuvre française s'avère relatif. **Les forts gains de productivité de la main d'œuvre surpassent toutefois ce bénéfice réduit selon les dirigeants, inquiets par ailleurs d'une hausse du coût de cette main d'œuvre (durcissement de la réglementation, taxes...).** La compression des coûts ne constitue pas ainsi le motif direct du recours au travail détaché qui est néanmoins un levier important de productivité dans un contexte de production particulièrement contraint.

La question du coût du travail détaché est centrale dans l'analyse des motifs et logiques de recours et plus largement dans les débats autour du détachement dans un contexte réglementaire en évolution pour un renforcement des droits des travailleurs et de l'encadrement de ce recours. Les entreprises recourantes ont-elles pour objectif premier l'écrasement des coûts dans une logique d'optimisation voire de « dumping social » ? **Les enseignements de terrain contredisent l'idée d'un recours pour motif économique exclusif et avantage financier direct.** Le travail détaché en valeur absolue coûte cher selon les dirigeants y compris avec l'allègement des charges sociales induit. Dans le contexte de pénurie de main d'œuvre qualifiée, sur les métiers et fonctions recherchées, au niveau de rémunération du marché, et dans le système de contrainte des dirigeants interrogés, le travail détaché n'est pas beaucoup moins coûteux que la main d'œuvre française et parfois plus cher. **En revanche, les gains de productivité sont tels qu'il apparait plus juste de parler de coût relatif que de coût absolu.** Le coût relatif du travail est ainsi moindre, si l'on considère la capacité productive des salariés détachés, tout en restant dans le respect des règles imposées par le droit du travail français. Par ailleurs, comme évoqué dans les sections précédentes, la prestation de service par **l'externalisation de la relation d'emploi et des risques et des coûts afférents vient renforcer pour l'entreprise l'intérêt et la valeur du travail détaché.**

Point d'attention : l'existence d'un salaire minimum en France prévient d'une concurrence entre travailleur détachés et français, comme le démontre la publication du Trésor de 2016 (Trésor, 2016). Le SMIC s'applique en effet à tous les salariés, détachés ou non, et la somme de la composante « salaire de base » et de l'allocation de détachement ne peut être inférieure au salaire minimum. Par ailleurs, l'allègement des charges sociales en France à ce niveau de salaire neutralise les avantages à recourir à de la main d'œuvre détachée.

Les estimations du coût absolu supplémentaire diffèrent d'un dirigeant à un autre, mais tous soulignent « le retour sur investissement » opéré :

*« Le travailleur détaché coûte plus cher mais la qualité est meilleure. En local, ils sont moins cher de 30%, mais en qualité et en vitesse d'exécution c'est moins bien » (Entreprise n°22).*

*« C'est peut-être un tout petit peu plus cher mais de très peu, mais on a les compétences que l'on a besoin et ils arrivent surtout à nous trouver du personnel assez rapidement enfin un peu moins cette année. C'est ça on va dire dix, quinze jours » (Entreprise n°25)*

Les heures supplémentaires en intérim ne coûtent pas plus, d'après ce chef d'entreprise : *« Il faut savoir une chose, quand on demande à un salarié de faire des heures supplémentaires, si je me trompe vous me corrigez, jusqu'à 39h c'est chargé 125% au-delà 150%, quand on demande à un intérim roumain de faire des heures supplémentaires il y a une remise, plus vous le faites travailler, moins il nous coûte » (Entreprise n°26)*

C'est bien la productivité du travail qui est au cœur du motif de recours, à heures de travail égales entre salariés détachés et salariés non détachés. En témoigne ce chef d'entreprise du secteur de la construction, interrogé sur le coût d'un salarié détaché :

*« Au début, quand j'ai pris mon poste, sur un chantier on était en retard, le monteur italien nous a proposé 4 soudeurs (1 italien et 3 roumains) et ont abattu beaucoup de travail. Ils prennent moins de temps de pause que les autres, ils s'arrêtent juste le temps nécessaire ». Cet autre chef d'entreprise le formule tout aussi simplement : « Quand vous ramenez par exemple leurs heures exécutées réellement au coût horaire comme je vous avais expliqué tout à l'heure, plus ils font d'heure moins ils te coûtent, il y a pas photo » (Entreprise n°26).*

Outre ces éléments de productivité du travail, les coûts de gestion RH sont réduits, et les risques liés à la relation contractuelle salariée ne sont pas à la charge du chef d'entreprise. Ce coût, indirect, est également évoqué par les dirigeants ou chefs de chantiers rencontrés. Dans un travail de recherche conduit sur les chantiers de Saint-Nazaire, Véron en 2019 explicite ce qu'il nomme « le huis clos » du travail et son caractère intensif :

*« Dans le temps que dure la mission, l'engagement dans le travail des salariés détachés semble en effet particulièrement intense, notamment en termes d'amplitude horaire, compressant les temps de hors travail et renforçant par là le caractère totalisant du travail. Parce que la présence des salariés est tout entière subordonnée à l'exécution de ce travail, cette forme de mobilisation de la main-d'œuvre offre une flexibilité particulièrement forte pour répondre aux risques économiques, aux contestations des travailleurs ou à leurs aléas de santé. »*

Pour d'autres, l'avantage économique était plus important par le passé et tend à s'aligner sur le coût d'un salarié sous contrat de travail de droit français.

*« Aujourd'hui on travaille avec un coefficient intérim de 1,90-1,95 en France, et de 1,50 au Luxembourg. Quand vous faites le ratio, je demande le prix d'un salarié mais en calculant tout (son prix brut et vous mettez votre coefficient et vous multipliez par 40 heures, vous ajoutez 5 paniers 5 déplacement et vous divisez par 39) et vous avez coût moyen ramené à 39h. L'avantage coût est moindre aujourd'hui » (Entreprise n°5).*

*« Du fait de la Directive, l'intérim étranger ne coûte pas moins cher, on est dans la légalité » (Entreprise n°28).*

Par ailleurs, le coût du détachement dépend du pays avec lequel l'entreprise travaille et doit être analysé par ailleurs dans son ensemble comme le souligne cette dirigeante d'entreprise :

« Il faut loger les salariés aussi, donc ça rentre en ligne de compte, on travaille avec des italiens, pas avec des gens qui cassent les prix. » (Entreprise n°11)

« Au départ c'était moins cher, mais avec la réhausse des coûts, alors ça revient au même prix. Même plus cher. Et ce n'est pas plus réactif, mais ils peuvent avoir du monde si on s'y prend un mois à l'avance. Ils préfèrent des missions longues et plusieurs personnes à la fois. Il en a pris 4 jusqu'à 10 (une longue période à 8) et des personnes qui bossaient plus que les français. » (Entreprise n°16).

La productivité du travail, plus que le coût absolu du détachement est l'élément déterminant d'intérêt et de valeur du travail détaché pour les entreprises interrogées. **Le prix du travail n'apparaît pas réellement comme un sujet pour les chefs d'entreprises rencontrés, tant que la productivité est supérieure ou égale, que la compétence est trouvée, que la fiabilité et la disponibilité sont assurées.** La responsable RH de cette TPE du bâtiment le formule ainsi :

« Les entreprises étrangères sont des entreprises qui bossent bien et avec qui on a moins de soucis. Pas de manque de personnel du jour au lendemain, d'abandon de chantier, ça dépote, on est vraiment partenaires. Aujourd'hui, sur le coût, pas de sujet, ce n'est pas un argument ». (Entreprise n°11)

## 1.6. Indications de recours aux différentes modalités de détachement

Des indications spécifiques de recours aux différentes formes de détachement transparaissent des pratiques des entreprises. La prestation de service internationale revêt plus particulièrement **une fonction de sous-traitance de spécialité** par la délégation d'une tâche ou d'une compétence manquante à l'entreprise recourante. Dans une visée de complément de l'offre, de recherche d'efficacité et de rationalisation des coûts, les entreprises s'adjoignent les compétences de prestataires connus et éprouvés par la réalisation de plusieurs missions. Les équipes de l'entreprise d'emploi et les équipes détachées le plus souvent n'interviennent pas ensemble mais chacune sur leur périmètre et phasage de chantier. **Le recours à l'intérim détaché semble se distinguer du recours à la PSI par une recherche plus ponctuelle d'absorption d'une surcharge d'activité ou de compétences spécifiques**, les équipes détachées intervenant plus en proximité avec les équipes d'accueil. Des équipes mixtes peuvent ainsi intervenir sur chantier. Sur des chantiers plus éloignés, les équipes détachées peuvent intervenir sur site en autonomie, ce qui lève le frein à la mobilité des salariés évoquée par les entreprises d'accueil interrogées. **Le recours au détachement intra-groupe procède davantage d'un besoin plus ou moins long (de quelques heures à plusieurs mois) de transfert de compétences ou de formation.**

Le recours aux trois formes de détachement (la prestation de service international, l'intérim, et l'intra-groupe) répond à des logiques spécifiques et ce, dans les deux secteurs étudiés. De façon résumée, la sous-traitance répond à une logique de complément de compétences non détenues par l'entreprise, alors que l'intérim répond à un besoin de complément de ressources, le plus souvent peu qualifiées.

Dans le cas de la prestation de service internationale, ou, dit autrement de la sous-traitance à une entreprise étrangère, c'est le plus souvent **une sous-traitance de spécialité** que nous relatent les dirigeants. Ne disposant pas d'une compétence ou d'un savoir-faire, ou encore des ressources matérielles pour réaliser le travail, et ne souhaitant pas l'intégrer en interne, l'entreprise sous-traite une partie de l'activité à un sous-traitant étranger, et c'est alors une prestation de service internationale.

« Ce qu'on sous traite, c'est les choses qu'on ne fait pas nous, les enrobés par ex où on n'a pas le matériel surtout. On saurait faire mais on n'a pas le matériel. Si on a 5 mètres de trottoirs à faire, on fait mais si on a 500 mètres, on sous traite, financièrement, monopoliser les équipes coûtera plus cher. » (Entreprise 1)

« En tant que conducteur de travaux, on sait gérer tous les lots, on met à disposition l'encadrement, mais la réalisation et la fourniture de matériaux et la pose, on sous-traite » (Entreprise n° 33).

« On ne recherche pas forcément des entreprises étrangères, mais on cherche des entreprises qui satisfont le mieux notre besoin ! et ce n'est pas toujours la France, l'Allemagne, l'Espagne ! » (Entreprise n°10).

Il y a alors une réelle délégation de l'expertise et l'entreprise sous-traitante est considérée comme une entreprise partenaire. Pour d'autres dirigeants, le recours à la sous-traitance internationale est une sous-traitance de capacité, afin de faire face à une hausse de l'activité ou pour répondre dans des délais courts à une commande.

« On fait un planning par rapport à nos équipes, on regarde comment elles sont occupées et après on fait un complément, si le chantier est long, on propose plutôt un CDD qu'on essaie de transformer en CDI si on a chance trouver quelqu'un de compétent. Sans ça, on peut avoir deux personnes détachées, on complète » (Entreprise n°30)

Dans le cas du recours à l'intérim détaché, le recours s'explique le plus souvent par un **besoin en appui de personnel**, de ressources externes, en cas de surcharge, sur l'ensemble des postes y compris peu qualifiés.

« L'intérim, c'est uniquement pour des renforts, on ne remplit pas un poste qu'avec des intérimaires. Si on n'a pas d'accompagnement à faire ... sur un poste sans qualification, on peut en prendre. Entreprise n°13).

Le travail réalisé par les intérimaires détachés se fait en collaboration avec les équipes ou grande si, ce n'est en totale autonomie selon la propension du dirigeant ou du chef de chantier à vouloir garder la maîtrise du process et de la réalisation.

« On veut maîtriser comment est fait le travail ». Entreprise n°30

L'intérim détaché répond également à un besoin de réactivité forte comme le souligne ce dirigeant :

« En réalité, chaque fois que j'ai besoin de main d'œuvre, je contacte toutes les boîtes d'intérim en local, je mets des annonces sur Indeed, sur Le bon coin, là où vous voulez, puis en même temps je contacte mes contacts polonais, parce que c'est souvent dans l'urgence. C'est le premier qui me ramène quelqu'un que je prends. Mais j'ai jamais de candidats français. J'ai des Polonais qui habitent en Pologne et qui travaillent avec une société polonaise avec une agence française. Entreprise n°15

Parfois les différents types de recours s'enchevêtrent comme dans cet exemple où l'entreprise sous-traite à une entreprise étrangère, qui fait à son tour appel à une entreprise d'intérim étrangère :

« J'avais un sous-traitant de façade sur un ancien chantier, lui faisait appel à une agence d'intérim polonaise qui faisait venir des gens de Pologne par bus pour faire le chantier, pour 3-4 semaines, 2

*mois, puis ils rentraient voir leur famille et rentraient faire leur chantier. Je suppose qu'il avait déclaré ces personnes-là parce que c'était toute une agence d'intérim. Ils débarquaient à 30. Moi j'avais un contrat de sous-traitance » (Entreprise n°33)*

Les logiques de recours aux différentes modalités de détachement sont donc propres aux besoins des dirigeants et à leur stratégie.

## Les perspectives d'évolution

L'externalisation qualifiée que représente le travail détaché pour des entreprises fortement contraintes par l'état du marché de l'emploi, de la concurrence sectorielle, nationale, voire internationale et la recherche continue d'une plus grande productivité **font douter d'un reflux du recours en l'état du contexte social et réglementaire européen**. Le recours au travail détaché dans le respect de la réglementation est aujourd'hui avantageux par son coût relatif pour les entreprises française et légal. Les entreprises déplorent la stigmatisation et la suspicion dont elles peuvent faire l'objet dans un contexte d'accès à la main d'œuvre qu'elles rappellent particulièrement contraint. Si ce recours est décomplexé, voire revendiqué, pour partie des entreprises interrogées, certaines ont encore du mal, notamment dans les régions frontalières à faire part de leur recours à cette forme d'emploi aux représentations particulièrement négatives dans le débat public.

**L'hypothèse d'un recours régulier, intégré aux pratiques RH et modèles économiques des entreprises en dehors de situations d'urgence, de la TPE aux groupes internationaux, paraît plausible et en cohérence avec une circulation effective des travailleurs dans le cadre d'un marché du travail européen.** « Accroître la flexibilité et la compétitivité dans tous les pays d'Europe (European Commission 2009). Une taxation éventuelle de ce recours ou une réhausse des coûts de recours n'est pas envisageable selon les entreprises interrogées, qui déclarerait dans cette hypothèse ne plus pouvoir faire face.

Sans penser toutefois une externalisation massive, les entreprises interrogées ne se projetant pas dans ce modèle productif, cette intégration croissante d'une telle externalisation pose par ailleurs la question de l'alimentation de la pénurie de main d'œuvre en France et dans les pays de résidence des détachés et en creux du « rétablissement » des filières françaises de formation dans les secteurs concernés.

En ayant recours au travail détaché - via la sous-traitance internationale - pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, les dirigeants ne participent-ils pas à l'aggravation de cette pénurie et alors à son irréductible augmentation ? C'est-ce que tend à montrer une recherche réalisée en Belgique au début des années 2000 auprès d'entrepreneurs du secteur de la construction (Xhaufleur, Deflandre, De Schampheleire, 2006).

*« La concurrence déloyale dont se plaignent de nombreux entrepreneurs généraux lorsqu'ils sont réunis en assemblées professionnelles apparaît en fait comme la résultante de pratiques qu'ils mettent en œuvre individuellement. Ces dernières peuvent sans doute paraître légitimes à tout entrepreneur qui s'efforce de maintenir à flot son activité. Mais elles contribuent à fragiliser l'organisation traditionnelle du secteur, ce qui renforce à leurs yeux la nécessité d'adopter de telles conduites individuelles. Si, d'un point de vue individuel, les entrepreneurs généraux de la construction ont intérêt à opter pour la sous-traitance, une approche globale du secteur fait apparaître que leur raison d'être est ainsi de plus en plus menacée » (Ibid., p. 37).*

Individuellement, le recours au détachement du point de vue du dirigeant est efficace, à court-terme, pour répondre à ses problématiques de recrutement puisque cela permet une hyper flexibilité à un coût limité et une mobilisation de main-d'œuvre immédiate. Cependant, ces logiques individuelles, sur le long terme, amèneraient à des effets pervers collectifs, sociaux et économiques pour le secteur puisque cela pourrait contribuer à :

- Une mauvaise image du secteur ;
- Un affaiblissement du secteur et de sa structuration avec notamment une baisse des cotisations patronales qui limiterait les possibilités de régulation de la gestion de l'emploi et de la formation
- Une augmentation de la précarité (avec une multiplication des rangs de sous-traitance et une précarité toujours grandissante dans les derniers rangs de sous-traitance ou encore avec une progression forte de l'emploi indépendant) qui contribuerait également à une baisse de l'attractivité

Enfin, cette pénurie de main-d'œuvre qui pousse un dirigeant à faire appel à un sous-traitant étranger, contribue-t-elle également à la pénurie de cette main-d'œuvre dans le pays d'origine des travailleurs détachés et donc à une pénurie généralisée ? Les travailleurs détachés polonais qui viennent travailler en France sont remplacés en Pologne par des travailleurs détachés ukrainiens, face au manque de main-d'œuvre, etc.

**Ainsi, les logiques individuelles des dirigeants, sur le court-terme contribuent sans doute à une progression de ces pratiques et à un appauvrissement de la régulation, qui ont pour effet, une précarisation des conditions de travail et d'emploi des salariés, mais également des employeurs, via un affaiblissement de la régulation du secteur.**



## Processus d'intermédiation et connaissance du cadre législatif et réglementaire

Le recours au détachement, PSI ou détachement intérimaire, est simple sans aucune difficulté matérielle. Ce recours est incité par l'urgence (délais, menace de pénalité), la chronicité du manque de profils, porté par les enjeux de développement et est inspiré parfois par les pratiques des partenaires ou concurrents. Une simple recherche sur internet ou la réponse au démarchage des entreprises de placement temporaire met en relation avec un interlocuteur dédié, parlant le plus souvent français et dont l'argumentaire est particulièrement rôdé sur les avantages de la prestation (profils expérimentés, possibilité de remplacement en cas de difficultés ou de maladie, indemnisation de casse de matériel, tarifs journaliers négociables, optimisation des charges, prise en charge des formalités de télédéclarations du détachement dans SIPSI). Certaines entreprises n'identifient pas réellement de particularités dans le process de recours, proche de l'intérim français (accord sur un tarif, vérification des identités et papiers de intérimaires, facturation et paiement en fin de mission). La présence d'agences de travail temporaire sur le territoire français détachant des salariés français dans les zones frontalières peut également être un facteur d'invisibilité du recours. Le détachement selon les entreprises est rapide, fiable. Les expériences évoquées positives. Certaines entreprises sont recourantes depuis plusieurs années avec la mise à disposition des mêmes équipes à date ou selon les besoins.

Les entreprises interrogées ont une faible connaissance du contexte réglementaire et des responsabilités qui leur incombent précisément. La vérification de l'attestation A1 d'affiliation à la Sécurité sociale du pays d'origine est un peu plus fréquemment évoquée que celle de la déclaration de détachement en raison peut-être d'une automaticité de la démarche et d'une transmission systématique des entreprises d'envoi ou d'une vigilance moins forte des entreprises d'accueil sur ce point. Certaines entreprises ne connaissent pas ou peu SIPSI, portail de télédéclaration révisé en 2019, et n'identifient pas clairement sa finalité.

Globalement, la connaissance du cadre législatif et réglementaire est faible même si l'intuition des risques encourus semble présente. En dépit de l'accentuation par les dernières réformes de la responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage, notamment en termes de vigilance du respect des obligations sociales (affiliation à la sécurité sociale et respect des cotisations) et du droit du travail, notamment du respect du noyau dur, la vigilance semble relative et peu au fait des obligations solidaires. De manière plus générale, l'encadrement et le suivi de la sous-traitance ne semble pas non plus systématique. Les risques encourus et le concret des sanctions ne sont pas clairement identifiés. La crainte d'arrêt de chantiers est davantage évoquée.

Les entreprises sont ainsi peu au fait des évolutions réglementaires et peu accompagnées dans leur recours au travail détaché. Les branches professionnelles sont un interlocuteur privilégié, ainsi que les organismes de contrôle lors de visites sur chantier. Les services d'information du gouvernement sont estimés peu accessibles et la communication culpabilisante.

### 1.1. Forte accessibilité d'un démarchage argumenté, d'une prestation clé en main

Recourir au travail détaché, à une prestation de service internationale ou à une mise à disposition au titre du travail temporaire, est un acte, selon les dires des dirigeants, dénué de complexité, favorisé par la dématérialisation des échanges et une relation de services opérationnelle conçue pour faciliter la contractualisation.

**Une recherche rapide sur internet** permet d'identifier aisément des sociétés spécialisées dans le placement ou la mise à disposition de travailleurs détachés et de prendre contact sans délais. Dans

certaines territoires, il semble difficile d'échapper **au démarchage intensif** des sociétés positionnées sur le détachement de main d'œuvre. Les mailing ou appels téléphoniques sont quotidiens « *ma boîte mail est inondée. Nous recevons des appels chaque semaine* » La mise en relation ou l'interconnaissance via le réseau de co-traitants ou de partenaires « *tous confrontés aux mêmes problèmes de recrutement (Entreprise n°25)* est également une voie d'entrée dans le travail détaché.

« *Un jour on a essayé une boîte qui nous avait démarché. On n'en pouvait plus de ne trouver personne de passer notre temps sur LeBoncoin... On a pris contact sur internet, une boîte d'intérim portugaise avec des agences françaises, ils nous ont rappelé quasi immédiatement.* » (Entreprise n°25)

**Les sociétés sont particulièrement réactives**, le rappel et **la présentation des avantages** de la prestation interviennent rapidement, sans barrière de la langue. Une prise de contact directe et la démonstration **de la plus-value** de l'offre notamment dans le cas de l'intérim - **profils d'expérience, changement d'intervenants en cas de maladie, d'insatisfaction, tarifs présentés comme négociables et avantageux par rapport aux charges sociales locales** - ont pour effet de convaincre rapidement les dirigeants de tester ce type de prestations qui « *ne se distingue pas vraiment des process de l'intérim français, on se met d'accord sur le tarif horaire, on paie la facture en fin de prestation* ». Certaines entreprises de travail temporaire sont de plus relayées sur le territoire français par des agences de proximité, ce qui contribue à l'accessibilité et à une certaine **invisibilité du recours** notamment dans les zones frontalières, dans l'Est notamment où les travailleurs détachés peuvent être francophones et éventuellement Français dans le cadre de l'intérim luxembourgeois.

La réactivité et la flexibilité sont des facteurs d'adhésion pour les entreprises **qui accueillent les équipes détachées en 8 à 15 jours maximum après la prise de contact**. Les entreprises qui recourent régulièrement aux mêmes prestataires soulignent **la forte réactivité** et simplicité d'une procédure et **l'efficacité d'un levier particulièrement puissant d'externalisation** et donc d'adaptation à la charge d'activité « *En huit jours, les gars sont là. Souvent les mêmes équipes en règles et que l'on connaît. Nous n'avons qu'à vérifier les papiers comme pour toute embauche et les mettre sur le registre du personnel.* » **La récurrence de la relation est notable**. Passé le test des premières missions (respect des obligations administratives, satisfaction de la qualité de la prestation), l'entreprise d'accueil ne cherche pas à mettre en concurrence le prestataire. « *Depuis 4 ou 5 ans, ils reviennent et sécurisent les contrats.* »

De rares cas de difficultés et de non-renouvellement de la prestation ont été évoqués en raison de la non-production de déclaration préalable au détachement ou d'attestation A1 « *On a cessé avec une entreprise que nous devons relancer fréquemment pour l'envoi des papiers, on a arrêté, elle n'était pas claire.* »

En dehors des obligations large de vigilance en tant qu'entreprises utilisatrices, et notamment du respect des règles du noyau dur peu ou moins connues ou objet d'attention, les obligations matérielles et administratives de l'entreprise d'accueil sont relativement peu contraignantes ou vécues comme telles

par les entreprises **dont l'attention se centre au mieux sur la production du formulaire A1**, attestant de l'affiliation du travailleur détaché au régime de sécurité sociale du pays d'envoi.

## 1.2. Une connaissance pragmatique des conditions de mise en œuvre

L'**obligation de vérification de la déclaration préalable au détachement** par l'employeur par la remise de l'accusé de réception de déclaration est relativement peu présente dans les entretiens, en raison **peut être de son caractère automatique** (transmission immédiate des entreprises d'envoi, rôdées à la procédure), **ou de la faible connaissance et maîtrise de SIPSI** par les entreprises utilisatrices, donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage.

SIPSI est en effet relativement connu des dirigeants interrogés qui mentionnent les obligations de déclaration du détachement par l'entreprise de travail temporaire ou le sous-traitant « tout cela leur revient (aux prestataires) » **mais peu savent décrire avec précision les informations contenues dans SIPSI et leur utilité** comme les adresses des chantiers pour chaque travailleur afin de faciliter les contrôles et notamment éviter l'intervention sur d'autres chantiers que ceux objets de la prestation. Certains dirigeants déclarent toutefois ne pas connaître SIPSI et seulement veiller à « vérifier l'envoi des documents de déclaration (attestation) et l'identité des travailleurs ».

**Très peu d'entreprises évoquent leur obligation de vérification de la déclaration préalable de détachement et la désignation d'un représentant légal de l'entreprise d'envoi en France.** Aucune entreprise ne mentionne la possibilité offerte par la refonte de SIPSI en 2019 et par la création d'un compte dédié de vérifier l'état de la déclaration préalable ou de la désignation d'un représentant, voire de s'y substituer en cas de retard ou de défaillance.

L'étendue des responsabilités des entreprises utilisatrices, notamment des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage vis-à-vis de leurs co-traitants ou sous-traitants<sup>16</sup>, dans une logique de resserrement des responsabilités depuis 2014 (évitement de la dilution des responsabilités en cas de sous-traitance en cascade), ne semble pas complètement perçue par les entreprises interrogées. Pour de nombreux dirigeants, les questions administratives sont de la responsabilité de l'agence d'intérim étrangère.

*« Moi je dois déclarer les chantiers sur lesquels ils vont travailler, ça, ça concerne ma partie, parce que toutes les démarches, toutes les déclarations de sursis, c'est de l'autre côté qui les effectuent, les boîtes d'intérim roumaines, moi je n'ai vraiment pas de démarches administratives. Notre expérience à nous est assez simple » (Entreprise n°26)*

---

<sup>16</sup> Le donneur d'ordre a pour obligation de vérifier la déclaration préalable de détachement ayant dû être effectuée par les sous-traitants directs et indirects qu'il a agréés et qui détachent des salariés ainsi que par les entreprises de travail temporaire qui détachent des salariés auprès des sous-traitants ou du co-contractant a été accomplie.

Certaines entreprises évoquent **davantage** la vérification de la possession **sur les chantiers de l'attestation A1** par les travailleurs détachés, document portable témoignant de la législation de sécurité sociale applicable au titulaire<sup>12</sup>. Dans le secteur de la construction, **la carte individuelle du BTP, obligatoire pour toute personne intervenant sur un chantier depuis 2017**, dont la demande à la charge des entreprises d'accueil dans le cadre de l'intérim détaché<sup>17</sup> et l'affichage sur les chantiers des informations réglementaires sont par ailleurs des points d'attention particuliers.

Les dirigeants expriment leur crainte d'un arrêt temporaire de chantier pour défaut de présentation de l'attestation A1 ou des papiers des travailleurs mais ne semblent pas au fait des obligations de vigilance quant au respect du noyau dur par exemple et des sanctions « solidaires » encourues. La principale crainte étant l'arrêt des chantiers faute de visibilité des risques financiers encourus, de la fréquence relative des contrôles et des longueurs perçues de procédures légales et contentieuses.

### 1.3. Une connaissance imprécise du contexte réglementaire européen et de toutes les dimensions de l'obligation de vigilance

Les entreprises interrogées sont peu au fait de la réalité de leurs obligations de vigilance au sens large et des sanctions possibles. Vigilance sur la bonne déclaration (complète, précise et dans les temps) du détachement que ce soit en prestation directe ou en intérim, vigilance vis-à-vis des sous-traitants directs ou indirects et vigilance quant au respect par l'employeur du noyau dur de droits minimaux définis dans le pays d'accueil, notamment du salaire minimum applicable, de la durée maximale de travail, de la durée minimale de repos et de congés, des conditions de travail

En cas de défaillance de vigilance en tant qu'entreprise d'accueil ou de non-respect de l'entreprise d'envoi des conventions sociales, **les sanctions « solidaires » sont peu connues** des entreprises interrogées, qui peuvent être également poursuivies pour ne pas avoir régularisé la situation ou être contraintes à se mettre en conformité en cas de signalement des autorités de contrôle (Urssaf ou inspection du travail).

Pour rappel, la méconnaissance par le donneur d'ordre de son obligation de vérification des formalités à accomplir par son prestataire (déclaration préalable et désignation d'un représentant) est passible d'une amende administrative d'au plus 4 000 € par salarié détaché et de 8 000 € en cas de récidive et de pénalités par travailleur détaché en cas de non-présentation de formulaire de détachement A1. Par ailleurs, les faits de travail dissimulé peuvent faire l'objet de sanctions pénales. Les personnes

---

<sup>17</sup> Lorsque le salarié détaché est un salarié intérimaire employé par une entreprise de travail temporaire établie hors de France, la déclaration préalable de détachement est toujours réalisée par l'employeur (soit l'entreprise de travail temporaire) mais la demande de carte BTP est faite par l'entreprise utilisatrice<sup>96</sup>, qu'elle soit établie en France ou hors de France. Circulaire DGT

physiques encourtent un emprisonnement de 3 ans et une amende de 45 000 euros (225 000 euros pour les personnes morales).

L'obligation de vigilance en cas de sous-traitance ou de co-traitance est mentionnée mais rarement effective. Certaines entreprises évoquent l'établissement systématique de contrats avec leurs sous-traitants, d'autres ne formalisent pas nécessairement cette collaboration. Pour d'autres encore, la contractualisation se fait uniquement avec les sous-traitants de rang 1 :

*« On sait pas vraiment si les sous-traitants sont administrativement au carré. On a pas le temps de s'en occuper, on a pas le temps d'aller chercher le détail administratif. On se cache les yeux, on va pas chercher plus loin, il signe charte comme quoi il en a pas (de travailleurs détachés ndlr), je suis protégé (...) On contractualise avec les sous-traitants de premier rang, le contrat j'ai 100 – 150 pages à vérifier, 3 contrôles. Si je dois faire ça à chaque rang de sous-traitance... ». (Entreprise n°33)*

La forte présence de sous-traitance rend le système de vérification extrêmement complexe, avec des responsabilités en cascade. Dans cette entreprise générale du bâtiment, le responsable de chantier résume clairement cet état de fait et l'impossibilité de tout vérifier : *« Nous aussi ce qu'on devrait faire c'est prendre les pièces et tout vérifier, la photo mais on a pas le temps, avec tous les sous-traitants. Nous en tant qu'entreprise générale, sous notre responsabilité on a 250-300 personnes, mais plus les entreprises sont petites, sous-traitance en cascade, plus on a 10-15 personnes à gérer. On se dédouane avec ce type de contrat »* (Entreprise n°33).

Dans quelques cas, les contrats de sous-traitance sont établis et le rôle des fédérations professionnelles est à noter, puisqu'elles fournissent des modèles de contrats prêts à l'emploi par les entreprises.

Certaines entreprises déclarent avoir renoncé à sous-traiter ou à co-traiter en raison des difficultés à s'assurer des bonnes pratiques des sous-traitants ou co-traitants vis-à-vis de la réglementation en générale et d'autant plus dans le cadre du détachement en raison d'un risque financier et de responsabilités.

#### **1.4. Un défaut d'accompagnement dans l'accès à une information réglementaire jugée complexe par un grand nombre d'acteurs**

La grande majorité des entreprises interviewées n'a pas accès à une information fiable, précise et accompagnée sur les conditions de recours au travail détaché et les obligations afférentes en tant qu'entreprise d'accueil. Les TPE et PME s'informent auprès de leur conseil en comptabilité et s'en remettent essentiellement aux informations transmises par les entreprises étrangères d'emploi.

Elles sollicitent parfois les branches et fédérations professionnelles directement et déclarent par ailleurs utiliser les modèles administratifs envoyés par les fédérations :

*« Notre modèle de contrat de sous-traitance est calqué sur ceux de la FFB avec quelques particularités propres à notre méthode de travail en termes de responsabilité, de pénalités, d'engagement, de responsabilité par rapport à nos prestations » (Entreprise n°13)*

L'inspection du travail, plus rarement les Urssaf, se présentent comme des sources d'information de terrain lors de contrôles parfois fréquents sur un même site. Les sanctions sont rarement évoquées, les mises en gardes, rappel à la loi davantage dans une finalité sans doute d'information et de prévention.

Les petites et moyennes entreprises sont nombreuses à souligner une charge et une complexité administrative dans le cas du recours au détachement, comme l'avaient bien souligné les entretiens avec les experts interrogés en amont de l'enquête aux entreprises.

*« Avant, il y a quelques années, les entreprises ne savaient pas qu'elles devaient faire des déclarations de détachement ... Maintenant les entreprises savent mais ne savent pas quoi remplir. Dans les petites et moyennes surtout mais aussi dans les grandes car la veille n'est pas forcément à jour. » (Entretien Branche professionnelle).*

Même dans les entreprises les plus dotées en services juridiques, comptables ou RH, ces derniers déclarent combien le système est complexe. Cette responsable RH et juridique, par exemple, travaille avec des sociétés italiennes et suisses et explique les difficultés qu'elle rencontre :

*« Les règles sur le détachement sont très complexes, ce n'est pas fluide, on ne sait pas vers qui on doit aller. Moi pour expliquer aux personnes, j'ai du mal, je dois appeler le gars en Italie pour lui expliquer. Ça reste compliqué parce qu'il n'y a pas de site clair pour toute l'Europe, ça vous renvoie vers l'ambassade, ou vers un organisme qui gère le travail. On a eu le cas pour l'Italie et pour la Suisse, ça a pris un peu de temps. C'est difficile, quand vous êtes société française qui doit accueillir une société étrangère, pour expliquer à la société étrangère comment il doit faire, je suis à la peine, c'est compliqué. Le système du détachement est extrêmement compliqué, quand on vous dit moins de 3 mois, plus de 3 mois, l'info n'est pas claire et difficilement accessible. » (Entreprise n°11).*

Comme le souligne cette responsable juridique d'une grande entreprise :

*« On a une personne chez nous à qui je décerne une couronne, qui est seule et qui s'occupe d'expliquer au quotidien à chaque prestataire qu'il doit nommer un représentant, SIPSI, etc. mais l'UE a fait beaucoup d'effort avec SIPSI en plusieurs langues. J'ai fait l'exercice pour voir comment c'était compliqué. J'ai créé un faux compte sur SIPSI pour voir, j'ai aidé plusieurs fois des gens à remplir. Ce n'est pas si évident que ça. Quand vous débarquez, vous n'avez envie que de faire votre prestation, pour eux c'est du chinois. Les gars sont en colère souvent, ils trouvent ça trop compliqué ! je ne sais pas comment font les PME. » (Entreprise n°9).*

Les entreprises, y compris celles dotées de services supports, déclarent avoir besoin d'informations précises et concrètes sur les modalités de recours au travail détaché dans le respect des règles communautaires et de leurs différentes et nombreuses obligations et soulignent leur manque de temps

et de ressources pour s'assurer de leur mise en conformité. Le cadre législatif, ses évolutions récentes par la révision de la Directive UE 2018/957 du 28 juin 2018 et sa mise en application en juillet 2020, n'est pas véritablement connue dans ses intentions ou tout au moins ses manifestations. L'application du « noyau dur » n'est pas appréhendée dans son détail et peut se résumer par « ils sont aussi bien payés que mes salariés. » Les entreprises par manque de temps, de ressources et pour certaines sans doute par défaut d'intérêt au sens propre (intérêt économique à préserver leur marge) ne sont pas en mesure d'intégrer l'ensemble des normes et obligations en la matière.

Compte tenu de ces possibles difficultés d'informations, notamment dans les cas les plus complexes de la difficulté à assurer l'obligation de vigilance envers les possibles sous-traitants, ou de la modalité même de recours qui s'apparente à de l'achat de prestation de service, le recours au travail détaché peut dans certains cas être « invisible » ou peu visible des entreprises utilisatrices.

## Entreprise d'électricité IDF 18 salariés

### Recours à de l'intérim détaché M3

Cette entreprise d'électricité générale est basée en Ile-de-France et génère un chiffre d'affaires de 1,9 millions d'euros.

Elle fait travailler entre 15 et 18 personnes en moyenne, selon les périodes de l'année. Tous sont en CDI, dont 4 postes d'encadrement et 1 poste administratif.

Le dirigeant a pour habitude de recruter dans un premier temps prioritairement en CDD pour tester le candidat puis de lui proposer en CDI. « Le but, c'est d'étoffer l'effectif en qualité ». Si l'entreprise a été à l'arrêt durant 4 semaines au moment du confinement de mars 2020, elle n'enregistre « pas encore » de perte d'activité. « L'impact est plutôt sur l'exercice 2021 où il y a moins de travail » et où de nombreux problèmes (d'approvisionnement de matériau et d'inflation des prix) compliquent le travail.

Idéalement, à chaque nouveau chantier, le dirigeant organise un planning avec son équipe et complète ensuite sur des postes en CDD qu'il souhaite transformer en CDI. Mais il peine à recruter et la concurrence est rude entre les entreprises. Les pratiques de débauchage sont fréquentes et ce dirigeant ne veut pas recourir à ce type de recrutement.

« Après si on ne trouve pas, on lance en intérim, mais uniquement avec des détachés ». Au départ réticent à l'idée d'embaucher des travailleurs détachés, le dirigeant explique qu'il n'a pas eu le choix. « Moi à la base, j'étais pas pour, mais faut bien bosser. C'est pas l'éthique qu'on devrait avoir en tant que dirigeant français mais quand vous avez trois millions de chômeurs et que vous arrivez pas à trouver du monde ».

Après plusieurs tentatives de recours à des agences de travail temporaire françaises, il n'est pas satisfait des candidats envoyés sur ses chantiers et fait le constat d'un manque de qualification sur les missions qu'il recherche. « Même un bac pro, la personne est sortie de l'école il y a 2 ou 3 ans et vous lui demandez de dessiner un schéma d'allumage ou d'un va-et-vient, il ne sait pas faire ».

Le dirigeant cherche alors de lui-même sur internet et trouve rapidement des agences d'intérim polonaises, bulgares ou roumaines qu'il appelle. La langue n'est pas un problème, « il y en a toujours un qui parle français dans l'agence ». En 3 ou 4 mois, il reçoit ses premiers intérimaires détachés.

Au moment de l'enquête, le recours à l'intérim détaché est régulier depuis 3 ans où il fait travailler 2 intérimaires détachés en moyenne.

Questionné sur le coût, le dirigeant dit « *ne pas gagner beaucoup par rapport à l'intérim français que vous ne logez pas* » mais déclare avoir moins de problèmes avec les intérimaires détachés qui « viennent travailler, veulent travailler, sont motivés et sont bons ». L'entreprise a embauché l'un d'entre eux en CDI il y a quelques mois. Du point de vue du dirigeant, les travailleurs détachés sont bien traités dans son entreprise « *puisque'ils nous redemandent à leur employeur* ».



## **Entreprise de chauffage IDF 100 salariés**

### **Recours à la PSI M1**

Cette entreprise de chauffage-plomberie compte une centaine de salariés sur deux sites, dont un en Ile-de-France, principalement des salariés en CDI sur différents postes, du chargé d'affaire à l'ouvrier sur les chantiers. Dans ce secteur où la sous-traitance est fréquente, l'entreprise ne déroge pas. L'entreprise sous-traite régulièrement les activités et les compétences dont elle ne dispose pas : le flocage, le gainage, le calorifugeage.

Pour garantir la qualité et le prix des prestations, l'entreprise a « un partenariat avec des sous-traitants réguliers » et souligne que « le prix c'est important c'est le nerf de la guerre ». L'entreprise sous-traite aussi des parties entières d'activité lorsqu'il s'agit de bâtiments neufs, dans ce cas l'objectif est de pouvoir se positionner sur un marché de plus en plus concurrentiel.

Embaucher autant de personnes que ce que représente la sous-traitance ne serait pas envisageable et l'intérim ne répond pas à ce besoin. Le recours à l'intérim concerne le nettoyage des chantiers, la manutention, et fait donc appel à une main d'œuvre peu qualifiée, ce qui n'est pas le cas de la sous-traitance.

Dans cette entreprise, la sous-traitance est française ou étrangère, pour le directeur de travaux interrogé, un sous-traitant est un sous-traitant, qu'il soit en France ou ailleurs : « Comme dans nos métiers on sous-traite beaucoup, que ce soient des sous-traitants français ou roumains, c'est pareil pour nos gars. Quand on a un chantier avec des détachés, ça reste un sous-traitant ».

Les prestations de détachement sont régulières, notamment par le recours à deux sous-traitants, pour des « tuyauteurs roumains » trouvés par le réseau et le bouche à oreille. La raison est clairement affichée : « Ils ont une force de frappe importante avec des personnes très qualifiées ».

Questionnée sur le coût, l'entreprise répond que « c'était moins cher il y a 10 ans, aujourd'hui ce n'est plus le cas. Il y a 10 ans « ils » les payaient au lance pierre, maintenant « ils » sont obligés de se mettre à niveau. Ces gens-là ont des coûts (logement, transport) ». Le contexte de crise sanitaire a toutefois impacté fortement cette entreprise, ce qui la conduit à réduire le recours à de la sous-traitance pour faire travailler davantage ses propres salariés en chômage partiel pendant quelques temps. Ce n'est toutefois que temporaire et avec la reprise de l'activité, le recours à des sous-traitants français et étrangers va se poursuivre.

Car, finalement, il n'y a pas de point négatif au recours au détachement, la seule problématique évoquée était la langue, « c'était une problématique mais on l'a réglé dans nos contrats. On impose une personne qui parle français dans l'équipe ».

## **Entreprise de construction 30 salariés IDF filiale groupe Belge**

### **Recours à de la PSI M1 et du détachement intra-groupe M2**

« Dans un premier temps on fonctionne en intérim ensuite quand ça fonctionne assez bien après trois mois, six mois on va dire on propose un contrat CDI. C'est surtout des maçons les premiers temps, des équipiers, des conducteurs d'engins, pour les grues. On a été obligé d'ouvrir un peu plus, on n'avait pas forcément les candidats au rendez-vous pour des raisons diverses, soit les compétences, soit la motivation et l'idée d'élargir en intérim c'était pour avoir le plus de CV possibles et plus de compétences également. Mais on s'est aperçu que ça pouvait poser problèmes à un moment donner en termes de sécurité également il y a des engins de levage et il faut être très prudent sur la vie des gens, c'est pour ça que l'on a essayé d'ouvrir le recrutement autrement et d'avoir des personnes un peu mieux qualifiées.

« En fait c'était déjà des partenaires historiques dans le Groupe donc issu de la Belgique et du Luxembourg, ils travaillaient déjà sur des chantiers en France historiquement donc en fait on a continué le partenariat, on peut dire comme ça ces sous-traitants historiques, donc au niveau de la mise en place, eux ça leur plaisait déjà d'être en détachement en fait au sein de la France, parce qu'ils ont l'habitude d'y travailler. Bon au niveau de l'administration c'était assez lourd au départ, là avec la carte de BTP qui est venue, avec les modalités aussi de déclaration de détachement, ça les a obligés aussi à s'organiser avec du personnel compétent. C'est une structure stable en fait, c'est un gérant qui aujourd'hui à son entreprise en Belgique et qui va avoir son personnel a détaché et lui-même en tant que gérant il est aussi dans la grue.

On va avoir un contrat de sous-traitance déjà à remplir, donc on va le signer ensemble mais en même temps on va demander au sous-traitant c'est être en ordre parce que c'est aussi le client final qui demande parfois au niveau de tous ces papiers c'est-à-dire, qu'il puisse fournir alors (ça ne s'appelle pas comme ça en Belgique) mais c'est au niveau des déclarations URSSAF, qu'il soit à jour de ces paiements et tous ce qui est cotisation de la fiscalité et que ce soient des travailleurs aussi déclarés et ensuite qu'ils puissent faire les démarches de détachements, récupérer les documents de détachements, parce que on va peut-être, être amené à devoir les fournir en cas de contrôle sur le chantier. Maintenant ça s'est calmé les contrôles, parce qu'ils s'aperçoivent, qu'on est en règle mais s'est un peu désagréable vis-à-vis même du sous-traitant, ça fait perdre du temps ces contrôles-là, quand ils arrivent, ils bloquent les chantiers.

« On a eu les deux cas si vous voulez, on a à la fois des salariés belges qui sont venus travailler en France et on a aussi nos salariés français qui ont été en formation sur le territoire belge. Là, on avait vraiment des questions très précises sur la déclaration, là c'est la société X qui est à la frontière qui a l'habitude de détacher dans les deux sens ».

Ah non, pas du tout (argument du coût), nous on avait vraiment des problématiques type de recrutement, au niveau des compétences souhaitées, on a tenté de faire du partenariat avec des écoles en local, ça avait bien démarré ça n'a pas pris après cela je laisse ça de côté, ce que je veux vous montrer c'est que l'on a vraiment des besoins pour recruter des personnes qualifiées, et là maintenant que l'on commence à avoir notre première équipe de montage et bientôt la seconde d'ici la fin de l'année, ça va permettre d'avoir des personnes un peu plus expérimentées et que l'on va pouvoir associer avec des nouveaux entrants et c'est comme ça que l'on va réussir à s'étoffer.

« Oui c'est ça que je voulais vous dire, au niveau de notre direction à un moment donné ce détachement, ces documents administratifs à fournir ça a quand même été un frein au démarrage parce que on n'a pas forcément été bien accompagné par l'administration française, pour nous on a eu parfois des difficultés à faire avancer nos chantiers parce que on était un peu « border line » on va dire comme ça, avant d'être en ordre. »

## Contexte législatif et réglementaire

La faculté pour une entreprise non établie en France de pouvoir y détacher temporairement des salariés dans le cadre d'une prestation de service pour un donneur d'ordre ou pour son propre compte est une liberté reconnue aussi bien par le droit du travail français que par le droit européen. Elle facilite la mobilité des entreprises et des salariés européens pour la réalisation de chantiers, d'investissements ou de projets d'envergure internationale. La France bénéficie également du régime du détachement pour ses entreprises et ses salariés envoyés à l'étranger.

En application de la directive européenne ayant instauré ce statut en 1996, un travailleur détaché est un salarié d'un employeur exerçant son activité dans un État membre qui, sous la direction de cet employeur, va exécuter son travail dans un autre État membre pendant une période limitée. Ce détachement se réalise dans le cadre d'un contrat de prestation de service internationale conclu par l'entreprise employant le salarié avec une entreprise ou une entité publique d'un autre État membre. Le contrat peut porter sur l'exécution d'un travail précis ou sur la mise à disposition du salarié au titre de l'intérim.

La transposition, dans le code du travail français, de la directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs (réaffirmée par la directive 2018/957, transposée en droit français le 20 février 2019 puis entrée en vigueur le 20 juillet 2020) fixe les conditions légales d'emploi des travailleurs détachés. Le code du travail impose un certain nombre d'obligations aux prestataires de services étrangers pour assurer le respect de ces règles minimales impératives (articles L 1261-1 et suivants et R 1261-1 et suivants du code du travail), notamment en matière de rémunération. Ainsi, un travailleur détaché doit percevoir la même rémunération qu'un travailleur local réalisant les mêmes tâches. Sa rémunération doit être au moins égale au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum (il s'agit du salaire minimum légal ou, lorsqu'il existe, du salaire minimum déterminé par la convention collective applicable), augmenté de tous les autres avantages habituellement payés par l'employeur pour un emploi de ce type. Le « noyau dur » fait ainsi l'objet d'une triple extension. Le salaire minimum ne devra plus être seulement respecté, mais toutes les rémunérations des travailleurs détachés qui devront être conformes à la législation et aux pratiques de l'État d'accueil, y compris les primes et indemnités ; Les conventions collectives d'application ou d'effet général seront appliquées aux salariés détachés pour les matières relevant du « noyau dur ». Les États pourront également imposer l'ensemble des conditions de travail et d'emploi de l'intérim aux salariés détachés. A partir de douze mois de détachement (ou dix-huit mois en cas de dérogation accordée par les autorités compétentes de l'État d'accueil), le travailleur détaché relèvera du droit du travail et du système de sécurité sociale du pays d'accueil et non plus de son pays d'origine (à l'exception des règles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin de contrat de travail et aux régimes complémentaires de retraite professionnels).

Dès 2014, par la directive dite d'exécution, qui renforce la lutte contre la fraude et la protection des travailleurs détachés (directive (UE) 2014/67) des mesures de vigilance sont mises en place pour entre autres s'assurer de l'activité réelle de l'entreprise dans l'Etat d'origine et établir un mécanisme de responsabilité solidaire des donneurs d'ordre vis-à-vis de leur sous-traitant direct dans notamment dans le secteur du bâtiment. Enfin, les pouvoirs de suivi et de contrôle des États membres sont renforcés, afin de permettre la mise en place des sanctions « effectives, proportionnées et dissuasives ».

Les donneurs d'ordres et les maîtres d'ouvrage (DO/MO) ont une responsabilité au regard du respect du paiement du salaire minimum obligatoire par leurs cocontractants, leurs sous-traitants directs et indirects et les

cocontractants de leurs sous-traitants : le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage alerté par un agent de contrôle du non-respect du salaire minimum légal ou conventionnel des salariés détachés par l'un de ces prestataires, doit lui enjoindre, ainsi qu'à son donneur d'ordre immédiat, de faire cesser sans délai la situation.

A défaut de régularisation de la situation signalée, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, à moins qu'il ne dénonce le contrat de prestation de service, sera tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché ainsi que, lorsque ce salarié relève d'un régime français de sécurité sociale, des cotisations et contributions sociales afférentes dues aux organismes chargés de leur recouvrement.

Lorsque l'un de ses sous-traitants directs ou indirects ne respecte pas les dispositions applicables aux salariés détachés pour les domaines listés par le noyau dur du droit du travail et qu'il en est informé par écrit par un agent de contrôle, le donneur d'ordre est tenu, d'enjoindre par écrit son sous-traitant de faire cesser sans délai cette situation.

Les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage (DO/MO) ont une responsabilité au regard des conditions d'hébergement des salariés (détachés ou non) de leurs cocontractants et sous-traitants directs et indirects.

Lorsque ces salariés sont hébergés dans des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine (carences graves en matière de confort, de propreté, de salubrité, de protection ou d'intimité), le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit, à la demande écrite d'un agent de contrôle, enjoindre aussitôt par écrit leur employeur de faire cesser, sans délai, cette situation. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informe l'agent de contrôle des suites données par l'employeur dans les 24 heures suivant son injonction. Sans régularisation effective par l'employeur de la situation signalée, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés,

Cours des comptes, Dares 2021, Circulaire DGT INSTRUCTION N° DGT/RT1/2021 du 19 janvier 2021 relative au détachement international de salariés en France<sup>18</sup>

## **SIPSI**

Le téléportail SIPSI (Système d'information des Prestations de Service Internationales), administré par la Direction Générale du Travail (DGT) dans un but de contrôle et de pilotage du travail détaché par ses services d'inspection, a été ouvert en 2016, afin de remplacer les déclarations sous format papier qui avaient cours jusqu'alors. Le portail fournit en temps réel le décompte des déclarations actives et des salariés détachés sur le territoire national. La déclaration SIPSI comporte 3 volets : 1/ la déclaration préalable de détachement, qui permet d'identifier le donneur d'ordre et l'entreprise étrangère effectuant la prestation au profit du donneur d'ordre ; 2/ la (ou les) prestation(s) réalisée(s), précisant le lieu et la période de prestation ; 3/ le(s) salarié(s) détaché(s) et sa (leurs) période(s) de détachement. Pour les déclarations comportant plusieurs lieux de prestation et plusieurs salariés, il n'est pas possible d'identifier quels salariés sont présents sur les différents

<sup>18</sup> [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction\\_detachement\\_dgt\\_19012021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_detachement_dgt_19012021.pdf)

lieux de prestations. Le nombre de télédéclarations a fortement augmenté jusqu'à la fin de 2017, traduisant pour partie la montée en charge progressive du portail SIPSI. En juillet 2019, une refonte du portail SIPSI et les évolutions légales concomitantes ont modifié les modalités de déclaration.

À compter de cette date :

- Les déclarants peuvent annuler leurs déclarations en cas d'erreur de saisie ou lorsque le détachement n'a pas lieu, ce qui n'était pas le cas auparavant et pouvait conduire à surestimer le nombre de détachements réels.

- Le nombre de prestations par déclaration est limité à cinq, ce qui conduit à déclarer plus précisément chaque période d'intervention.

- Enfin, les opérations de détachement pour compte propre sont désormais exemptées de déclaration mais elles sont peu nombreuses (moins de 2 % des déclarations en 2018).

Dares Analyses juin 2021

## Bibliographie

Abonneau D., 2019, "Redéfinir l'approche de la formation dans les entreprises artisanales", *Education Permanente*, n° 220-221, pp. 111-121

Alberola E., Kornig C., Recotillet I., 2020, Recours aux contrats courts, stratégie d'entreprise et modèle organisationnel dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'hôtellerie-restauration, Rapport d'études N°006, mai

Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017, Rapport de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI).

Assemblée Nationale, 2017, "Rapport d'information sur le détachement des travailleurs au sein de l'Union Européenne", <http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/europe/rap-info/i0317.pdf> .

Atkinson, J., 1984, « Flexibility, Uncertainty and Manpower Management ». IMS Report N°89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

Baldwin C.Y., Clark K.B., 2000, « Design Rules: The Power of Modularity », The MIT Press, Vol.1, Cambridge, Massachusetts, pp.63-64

Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C., Moncharmont L., Scalvinoni B., 2016 Les pratiques de détachements de travailleurs dans l'Union Européenne : importance, forme et enjeux. Le cas de la grande région SARRE-LOR-LUX, Rapport IRES <https://halshs.archives-ouvertes.fr/hal-01470052v1>

Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C., Moncharmont L., Scalvinoni B., 2017, « Les détachements transfrontaliers d'intérimaires du Luxembourg vers la Lorraine », *La Revue de l'IREs*, n°93, vol 3, pp. 51-78.

BMO, 2019, Enquête Besoins en Main-d'œuvre des entreprises 2019, Pôle Emploi, <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/r/b0982c9e-8efc-4121-9b8a-32cb177fecb9>

BMO, 2020, Enquête Besoins en Main-d'œuvre des entreprises 2020, Pôle Emploi, <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/r/2773e9be-65e8-422e-acc6-02897a6190a6>

Bocquet E., 2013, Les normes européennes en matière de détachement des travailleurs, Rapport d'information, Sénat, Commission des affaires européennes, 18 avril, 44 p.

Centre d'études de l'emploi, 2008, « V L'éclatement de la relation de travail : CDD et sous-traitance en France », Centre d'études de l'emploi éd., *Le contrat de travail*. La Découverte, pp. 57-68.

Chevreaux M., Mathieu R. (2016), Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités, Trésor-Éco, n° 171, juillet

Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 2018, "Bilan intermédiaire du plan national de lutte contre le travail illégal", [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/le\\_pnliti\\_2016-2018\\_bilan\\_intermediaire.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/le_pnliti_2016-2018_bilan_intermediaire.pdf)

Constructys, 2017, Etude d'impact de la transition numérique sur le secteur de la construction, juin, [https://www.constructys.fr/vos-actualites/etudes-recherches/les-etudes/etude-dimpact-de-la-transition-numerique-sur-le-secteur-de-la-construction\\_juin-2017\\_vf/](https://www.constructys.fr/vos-actualites/etudes-recherches/les-etudes/etude-dimpact-de-la-transition-numerique-sur-le-secteur-de-la-construction_juin-2017_vf/)

Constructys, 2020, Rapport d'activité 2019, <https://rapport-activite.constructys.fr/identifier-les-besoins-en-competences/>

Cour des Comptes, 2019, "La lutte contre la fraude au travail détaché : un cadre juridique renforcé, des lacunes dans les sanctions", Rapport public annuel, <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-02/02-lutte-fraude-travail-detache-Tome-1.pdf>

Dares, 2021, « Qui sont les travailleurs détachés en France ? », *Dares Analyses*, n°34, juin.

Décosse, F., 2015, "Travail ou santé ? Le dilemme des saisonniers agricoles migrants", in Thébaud-Mony A. (éd.), *Les risques du travail : Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* (pp. 88-91), Paris, La Découverte.

Di Paola V., Kornig C., Moullet S., Recotillet I. (2016) "Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ? », <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01410407/>

Direction Générale du Travail, 2016, "Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2015", rapport annuel.

Direction Générale du Travail, 2019, "Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017", rapport annuel, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_2017\\_declarations\\_de\\_detachement.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_2017_declarations_de_detachement.pdf).

European Commission (2019), «Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2018" <file:///C:/Users/E8A22~1.ALB/AppData/Local/Temp/Final%20report%20posting%2011.03.11.pdf>

Eurostat, 2018, "4% des citoyens de l'UE qui sont en âge de travailler vivent dans un autre État membre", Communiqué de presse n°87/2018, mai.

Ferrary (2010), « Compétitivité de la firme et management stratégique des ressources humaines », *Revue d'économie industrielle*, 132.

France Stratégie, 2017, "Renforcer la capacité des entreprises à recruter", Rapport du Groupe de travail Réseau Emploi Compétences, août, [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport\\_rec\\_capacite\\_entreprises\\_recrutement\\_03102017.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport_rec_capacite_entreprises_recrutement_03102017.pdf)

Gazier B., 2016, "La diversité des formes d'emploi", Rapport du CNIS, mars, [https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DPR\\_2016\\_1re\\_reunion\\_COM\\_emploi\\_rapport\\_formes\\_emploi.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DPR_2016_1re_reunion_COM_emploi_rapport_formes_emploi.pdf)

Goanec M., Israel D., 2019, "Travail détaché: l'inspection du travail s'indigne d'une « consigne » de l'exécutif", *Mediapart*, 14 novembre <https://www.mediapart.fr/journal/france/141119/travail-detache-l-inspection-du-travail-s-indigne-d-une-consigne-de-l-executif>

Grosset J., Cieutat B., 2015, "Les travailleurs détachés", Avis du Cese.

[https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015\\_24\\_travailleurs\\_detaches.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015_24_travailleurs_detaches.pdf)

[https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Fiches/2015/FI24\\_travailleurs\\_detaches.pdf](https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Fiches/2015/FI24_travailleurs_detaches.pdf)

INSEE Informations Rapides, septembre 2020, n° 2020-227

Jounin, Nicolas. *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. La Découverte, 2009

Jounin, N. 2010. 3. Des sans-papiers locaux à la sous-traitance internationale : Trajectoire d'un métier du bâtiment : le ferrailage. Dans : Alain Morice éd., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers : Les étrangers dans la modernisation du salariat* (pp. 69-91). Paris, Karthala.

Kornig C., Louit-Martinod N., Mehaut P., 2016, *Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of France*, Produced for the EC project "Reducing precarious work in Europe through

social dialogue”, DG employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Project VP/2014/004 (Industrial Relations & Social Dialogue) <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01451329>

Mariotti F., 2004, « Entreprise et gouvernement : à l'épreuve des réseaux », *Revue française de sociologie*, n°4, vol. 45, p. 711-737.

Potot S., 2010, « La précarité sous toutes ses formes: concurrence entre travailleurs étrangers dans l'agriculture française », in MORICE A. et POTOT S., *De l'ouvrier sans-papiers au travailleur détaché : les migrants dans la " modernisation " du salariat*, Karthala, pp. 201-224.

Rapport public annuel 2019 – février 2019 Cours des comptes

Rémy V., 2017, Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI?, Dares-analyses, n°070, octobre, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-070vf.pdf>

Savary G., Guittet C., Piron M., 2013, Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs (rapport n° 1087, Assemblée Nationale).

Thoemmes J., 2014, « Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France », in *Revue Les mondes du travail*, n°14, mars, p. 39-55 (dossier Sous les mobilités géographiques, le monde du travail).

Tresor, 2016, « Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités », *Trésor-Éco*, n° 171

Unedic, 2018, Dossier de référence de la négociation ouverte en novembre 2018, <https://www.unedic.org/publications/dossier-de-reference-de-la-negociation-ouverte-en-novembre-2018>

Veron D., 2019, « Le travail détaché en France : usages, fraudes et difficultés à faire valoir le droit », *Connaissance de l'emploi*, n° 151

Xhaufclair, V., Deflandre, D. & De Schampheleire, J., 2006, « Le secteur de la construction vu par les entrepreneurs », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1917, 5-52.



## Annexes

### 1.1. Experts, personnes ressources consultées dans le cadre de la mission

#### Recherche

- Rachid Belkacem, Maitre de conférences, Univ Lorraine
- Francis Kessler, avocat, Maître de conférences Université Paris 1
- Mathilde Munoz, PhD candidate Paris School of Economics, sous la direction de Thomas Piketty
- Pierre Edouard Weill, Maître de conférences à l'Université de Bretagne Occidentale

#### Acteurs de branche métallurgie et bâtiment

##### UIMM

- Delphine Rudelli, direction relations européennes et internationales
- Marie Jornot, juriste

##### Observatoire de branche métallurgie :

- François Diard, Chargé de mission Emploi Compétences

##### Intervenants régionaux :

- Anne Giacomelli, responsable du pôle juridique UIMM Alsace
- Agnès Miffred, juriste spécialisée dans les questions d'immigration et de détachement au GIM IDF

##### FFB

- Laetitia Assali, déléguée générale adjointe
- Soraya Pitou, responsable mission sociale FFB, en charge du détachement

##### CAPEB

- Antony Hadjipanayotou, Président Ile-de-France
- Henry Halna du Fretay, Secrétaire général

#### Organismes de contrôle

IGAS : Benjamin Ferras

INTEFP : Hervé Lanouzière et Justine Bacic coordinatrice du projet Eurodétachement,

URACTI Grand Est : Mickael Robin et Marie-Claire Chrétien

Dirreccte IDF : Thierry Dabee

URSSAF IDF : Isabelle Taupin-Bonin, Sophie Meteyer, Didier Malric, Marie-Eva Haguët, Pierre Gallet, Fabienne Fleurival

et les membres du Comité de pilotage : CLEISS, ACOSS, HCFIPS, DARES, EN3S

Grilles d'entretien ad hoc en fonction de la personne interrogée.

## 1.2. Grilles d'entretien entreprise utilisatrice

### Présentation de l'interlocuteur et de l'entreprise

**Pouvez-vous vous présenter ?** brièvement (formation, expérience) jusqu'à votre entreprise et poste actuel ?

**Pouvez-vous présenter votre entreprise ?** (Appartenance à un groupe, activité principale (types de chantiers), spécialisation, nombre de salariés et qualifications par grande catégorie, durée moyenne des chantiers)

Votre entreprise est-elle en bonne **santé économique** ? Quels sont ses points forts (*travaillez-vous à vous différencier de la concurrence ou non par exemple ?*) Quels sont ses points faibles ?

Quels sont vos projets aujourd'hui ? Maintenir votre chiffre d'affaires ? Vous développer (si oui comment) ? Vendre ?

Faites-vous partie d'un club de dirigeant, d'un réseau professionnel, d'un syndicat ?

### La gestion de la main d'œuvre en général

**A chaque nouveau chantier, constituez-vous une équipe spécifique ? Comment faites-vous pour recruter votre équipe ?** Quels sont les arbitrages que vous devez faire et dans quel ordre réfléchissez-vous ? si on prend le dernier chantier par exemple :

- \* déterminer les compétences-métiers dont vous aurez besoin ?
- \* Quelle est la place du coût du travail dans tout ça ?
- \* autres éléments qui entrent dans l'arbitrage initial ?
- \* est ce plus difficile Aujourd'hui / Avant ? Quels sont vos critères ?

**Quelles difficultés rencontrez-vous principalement ?**

**Si vous êtes sous-traitant,** Le donneur d'ordre vous impose-t-il des contraintes sur le recrutement ? Lesquelles ?

**Lorsque vous embauchez, préférez-vous un contrat salarié ? de l'intérim ? de la sous-traitance ?**

- **Si contrat salarié : CDI ? CDD ? court/long ? main d'œuvre de nationalité française ? Etrangère ?**
- **Intérim ? agence française ? européenne ?**
- **Sous-traitance ? européenne ? hors Europe ? SS**

Au sein de l'entreprise, qui décide et gère les contrats de travail ou de prestation (yc sous-traitance) ?

**Lorsque vous devez «embaucher», quelles sont les raisons qui vous poussent à choisir entre une MO externe/interne ?**

**Quand vous faites appel à une MO extérieure, comment choisissez-vous entre la sous-traitance à une autre entreprise (française ou étrangère), le recours à de l'intérim (français ou étranger) ou une PSI classique ?**

Est-ce que vous savez ce que coûte chaque type de contrat ? est-ce pareil pour des postes d'encadrement / manœuvre par exemple ?

## Le recours à des entreprises étrangères via les 3 modèles de détachement et les motifs

### Sous-traitance

*on décline ici tout le questionnement sur le comment/pourquoi/avantages-inconvénients sur les françaises puis on refait sur les étrangères*

#### Sous-traitance Entreprises Françaises

Sur quelles activités y avez-vous recours ? raisons (coût/compétences/facilité administrative) ?	
Si argument coût : Comment évaluez-vous les avantages/inconvénients ?	
Comment contractualisez-vous avec ST ? clauses particulières ?	
Avez-vous des exigences sur les salariés de votre sous-traitant ?	
Comment avez-vous été mis en relation avec vos entreprises ST, un exemple en particulier à nous raconter ?	

#### Sous-traitance Entreprises Etrangères

Sur quelles activités y avez-vous recours ? raisons (coût/compétences/facilité administrative) ?	
Si argument coût : Comment évaluez-vous les avantages/inconvénients ?	
Comment contractualisez-vous avec ST ? clauses particulières ?	
Avez-vous des exigences sur les salariés de votre sous-traitant ?	
Comment avez-vous été mis en relation avec vos entreprises ST, un exemple en particulier à nous raconter ?	

#### Non recours à de la sous-traitance

Pour quelles raisons ? y avez-vous eu recours par le passé ?	
--	--

Envisagez-vous d'y avoir recours à l'avenir ? raisons ? qui vous conseille ?	
Est-ce un sujet de discussion avec votre réseau professionnel ?	

**Travaillez-vous ou avez-vous déjà travaillé avec des agences d'intérim ? Et des agences d'intérim étrangères ? (idem on décline sur français et étrangère)**

Si oui :

Sur quelles activités y avez-vous recours ? raisons (coût/compétences/facilité administrative) ?	
Si argument coût : Comment évaluez-vous les avantages/inconvénients ?	
Comment contractualisez-vous avec ces ETT ? clauses particulières ?	
Comment avez-vous été mis en relation avec vos entreprises ST, un exemple en particulier à nous raconter ?	
Est-ce un sujet de discussion avec votre réseau professionnel ?	

Si non :

Avez-vous déjà été démarché par des entreprises d'intérim ?	
Pour quelles raisons n'y avez-vous pas recours ? y avez-vous eu recours par le passé ?	
Envisagez-vous d'y avoir recours à l'avenir ? raisons ? qui vous conseille ?	

### Mise en relation

Comment procédez-vous pour trouver une entreprise étrangère qui détache des travailleurs étrangers ? **Par quel organisme ou personne passez-vous ?** Est-ce que vous procédiez autrement les premières fois ?

**Avez-vous été démarché** par une entreprise spécialisée ou une personne physique (agent commercial, apporteur d'affaires) sur ce type de mise à disposition ? françaises ou étrangères ?

Diriez-vous que la **mise en relation est plus facile aujourd'hui** qu'il y a quelques années ?

Pour vous, la réglementation européenne sur le travail détaché permet-elle de faciliter l'emploi de salariés détachés ? par rapport à des salariés détachés hors UE ? **Est-ce que vous avez des préférences entre les différents pays ? pour quelles raisons ?**

**Qui vous conseille ?** Est-ce que vous avez fait appel à des conseils juridiques extérieurs pour vous accompagner dans la mise à disposition et la gestion de ces travailleurs ?

Dans vos échanges avec les **intermédiaires, quels sont les avantages qu'ils mettent en avant pour vous convaincre** : coût ? qualité des compétences ? rapidité de mise à disposition ? docilité des salariés ? salariés peu regardant sur les tâches à faire ? les heures de travail .. ?

Compte tenu de votre expérience, diriez-vous que ces arguments sont **convaincants** ? ou en voyez-vous finalement **d'autres** ?

### Réglementation, information, mise en conformité

Comment vous informez-vous sur la réglementation en vigueur et des obligations à remplir pour le recours à des de salariés détachés ? Organismes privés, publics ?

**Vous sentez-vous suffisamment informés sur la réglementation en vigueur ? sur les sanctions encourues en cas de manquement ?**

**Discutez-vous avec d'autres entreprises de cette modalité d'emploi qu'est le détachement ?** Dans quel cadre ? Est-ce de plus en plus pratiqué dans le métier ? Depuis quand ?

Êtes-vous (bien) informé de la mise en œuvre en 2020 de la directive révisée de 2018 (et si oui comment) ? Pouvez m'en citer les principaux éléments ?

Est-ce que des éléments de cette directive pourraient vous conduire à modifier votre pratique de recours ? si oui, lesquels ?

**Est-ce que cela pourrait changer les pratiques d'autres entreprises dans votre secteur ?**

Est-ce que les changements annoncés vous semblent pertinents ?

### Contrôle, sanctions

Avez-vous déjà été **contrôlé par l'inspection du travail ? l'URSSAF ?** Les 2 ensemble ? autres organismes ? (sur le détachement ou autre sujet ?)

**Comment cela s'est-il passé ? avez-vous eu des difficultés à présenter les informations/documents réclamés ?**

Avez-vous trouvé les questions et demandes de pièces justes ? contestables ?

Est-ce que les contrôleurs vous ont bien expliqué les règles juridiques applicables ?

**Est-ce que cela vous a amené à changer vos pratiques ? sur quoi précisément ?**

Avez-vous pris connaissance d'éléments que vous ignoriez à ce moment-là ?

### 1.3. Présentation des entreprises interrogées

N°	Présentation
1	Entreprise de travaux de construction spécialisés, 12 salariés, déclaration SIPSI 15 salariés détachés, en intra-groupe, prestations de détachement en Grand-Est. Recours à de la sous-traitance mais pas d'usage de l'intérim.
2	Entreprise de maçonnerie, gros œuvre et isolation, 35 salariés. Déclare ne pas avoir recours au détachement, mais contracte avec 2 sous-traitants qui embauchent des travailleurs étrangers.
3	Entreprise de menuiserie, ébénisterie, agencement, 5 salariés, 1 salarié détaché dans SIPSI cas général, localisation de la prestation en Grand-Est. L'entreprise ne reconnaît pas de recours au détachement, mais fait usage de sous-traitance.
4	Entreprise du bâtiment pour les entreprises, tous corps d'Etat, appartenant à un groupe, 7 salariés. Identifiée dans SIPSI pour du détachement en cas général et intérim, 15 salariés détachés. Sous-traitance régulière, une agence au Luxembourg pour l'embauche de salariés étrangers. Recours à de l'intérim pour de la manutention principalement.
5	Entreprise de gros œuvre, 18 salariés, prestations de détachement en Grand-Est, 99 salariés détachés de type intérim. Recours à de la sous-traitance pour une gestion facilitée. Problèmes récurrents de recrutement, concurrence du Luxembourg.
6	Entreprise de terrassement, voirie, assainissement, 64 salariés, 1 salarié détaché en intra-groupe localisé en Grand-Est. Recours à de la sous-traitance et agence d'intérim française qui a aussi une agence au Luxembourg.
7	Entreprise de fonderie, 380 salariés, 142 salariés détachés type cas général et intérim, prestations en Grand-Est. Ne se reconnaît pas dans la pratique du détachement mais a recours à de l'intérim de façon très régulière.
8	Entreprise de maçonnerie générale, 45 salariés, SIPSI 1 salarié détaché en intra-groupe. Utilise la sous-traitance pour la complémentarité et l'intérim pour de la manutention mais aussi des chefs de chantier.
9	Entreprise hors sélection SIPSI, groupe du secteur automobile, recours au détachement intra-groupe et cas général, principalement pour des activités non couvertes par le groupe.
10	Entreprise hors sélection SIPSI, groupe du secteur aéronautique, recours au détachement intra-groupe et cas général (pour des prestations très qualifiées).
11	Entreprise du bâtiment, 39 salariés, prestations de détachement localisées en Ile de France, 22 salariés détachés de type cas général et intra-groupe. La fiabilité est évoquée pour expliquer les pratiques de sous-traitance de prestations à l'étranger. L'intérim local est utilisé de façon ponctuelle pour les fins de chantier.

12	Entreprise de réparation/recyclage téléphonique et vente de téléphonie d'occasion, 7 salariés, 16 salariés détachés en cas général, localisation des prestations en Ile de France. Cette sous-traitance étrangère répond à un manque de compétences locales et à un besoin d'expertise spécifique sur une partie de l'activité. Pas de recours à l'intérim.
13	Entreprise du bâtiment, 100 salariés, 6 salariés détachés localisation en Ile de France. Recours au détachement par de la sous-traitance étrangère, pour trouver les compétences nécessaires et motif coût évoqué également. Faible recours à l'intérim, plutôt sur des activités peu qualifiées.
14	Entreprise du bâtiment travaillant presque exclusivement pour des collectivités, 6 salariés, prestations de détachement intérimaire en Grand-Est, 12 salariés détachés. Recours au détachement pour trouver les compétences qui manquent, et recours à de la sous-traitance française pour des activités non assurées par l'entreprise.
15	Entreprise de fabrication et assemblage de pièces métalliques, 80 salariés, prestations de détachement intérimaire en Grand-Est, recours à une agence d'intérim polonaise pour trouver les compétences manquantes. Ne recours pas à des sous-traitant car manque de fiabilité.
16	Entreprise de construction et installation de bâtiment en structures métalliques à forte valeur ajoutée, 43 salariés, 15 intérimaires embauchés de façon régulière. Recours au détachement intérimaire par une agence d'intérim implantée en France et en Pologne, 10 salariés détachés lors de surcroît d'activité.
17	Entreprise d'isolation qui travaille souvent en sous-traitance pour des artisans, 2 salariés, 6 salariés détachés en cas général pour trouver les compétences qui manquent et des salariés fiables.
18	Entreprise de construction spécialisée dans le béton armé, 17 salariés, dont une partie importante venant de pays étrangers, 54 salariés détachés en cas général. L'entreprise cherche directement ses compétences dans des entreprises basées en Allemagne où elle a établi son réseau.
19	Entreprise de la métallurgie, appartenant à un grand groupe, établissement de 33 salariés. Recours au détachement intérimaire en Roumanie pour des postes de soudeurs, maçons d'une part parce qu'elle ne trouve pas en local, d'autre part parce qu'ils travaillent mieux. Peu de recours à de la sous-traitance car l'activité est trop spécialisée.
20	Entreprise de plomberie chauffage et ventilation, 2 établissements, 95 salariés au total. 7 salariés détachés en cas général et intérim. Détachement de tuyauteurs roumains par des sous-traitants réguliers, main d'œuvre très qualifiée et capacité de répondre à une forte demande en nombre de personnes. Pratique régulière de recours à la sous-traitance française également pour la garantie de qualité, l'intérim est utilisé plutôt pour de la manutention.
21	Entreprise d'électricité qui travaille pour des commerces essentiellement, 15 salariés. Détachement intérimaire indiqué dans SIPSI, mais l'entreprise déclare ne pas y avoir recours à cause de langue mais indique être souvent démarchée. Cependant, l'entreprise a recours à de l'intérim luxembourgeois sans identifier cela comme du détachement.
22	Groupe de 17000 salariés, 57 salariés sur le site de production interrogé activité de fabrication pour l'automobile, le médical, la chimie. 23 salariés détachés identifiés dans SIPSI, avec toutes les formes de détachement. Personne interviewée ne s'occupe pas de la sous-

	traitance, uniquement de l'intérim et indique avoir recours uniquement à des agences d'intérim françaises.
23	Entreprise de travaux de maçonnerie générale et gros œuvre du bâtiment, 38 salariés, 11 salariés détachés de type intérim. Recours au détachement pour faire face aux difficultés de trouver les bons profils, et motivés. Permet aussi de respecter les délais. Recours important à de la sous-traitance française pour des activités non couvertes et à de l'intérim local selon les besoins des chantiers.
24	Groupe spécialisé dans la construction de bâtiments industriels, avec périmètre international Belgique et Luxembourg. 30 salariés en France, 12 salariés détachés selon SIPSI, toutes les modalités de détachement utilisées. Recours à de la sous-traitance Belge, partenaire historique pour des activités indispensables au démarrage de l'entreprise. Détachement intra-groupe pour des compétences spécifiques, France Belgique et inversement. Recours à de l'intérim pour l'embauche de conducteurs de travaux.
25	Entreprise de charpente bois pour des entreprises, 20 salariés, 10 salariés détachés intérimaire selon SIPSI. A expérimenté la sous-traitance étrangère pendant quelques années mais problème de fiabilité. Depuis a recours à une agence d'intérim portugaise pour des postes de plaquistes et menuisiers, notamment pour des chantiers dans le Sud. Ce sont des compétences rares que l'entreprise ne trouve pas en local.
26	Entreprise de couverture charpente bois, 24 salariés à la création, moins de 10 aujourd'hui. 7 salariés détachés intérimaires, localisation en Grand-Est. Grosses difficultés économiques. Recours à l'intérim étranger par bouche à oreille et recherche sur Internet, regrette de ne pas avoir fait cela plus tôt, car cela fait gagner du temps, les intérimaires sont compétents et efficaces.
27	Entreprise de BTP pour des clients du secteur de la téléphonie, 12 salariés et appartient à un groupe de 19 salariés. Indique ne pas recourir à du détachement, sauf peut être le cas où un fournisseur étranger est venu installer du matériel en France. Ne fait pas de sous-traitance car l'entreprise est elle-même sous-traitante de grands groupes.
28	Filière d'un grand groupe international du BTP, 3000 salariés en France. Tous types de détachement selon SIPSI, 16 salariés détachés. Pour le détachement intérimaire, accord-cadre du groupe qui permet de recourir à de l'intérim français ou étranger. L'intérim étranger permet de trouver des personnes qualifiées et expérimentées, notamment dans le ferrailage, compétences non trouvées en France.
29	Entreprise de charpente bois, 90 salariés, qui répond beaucoup à des marchés publics. Identifiée dans SIPSI pour 4 salariés détachés dans le cas général. L'entreprise évoque du détachement intérimaire pour trouver les qualifications qui lui manquent, grâce à une agence d'intérim polonaise. L'entreprise déclare recourir à de la sous-traitance française en complémentarité de ses propres activités.
30	Entreprise d'électricité, 5 à 18 salariés, 2 salariés détachés, 6 indiqués dans SIPSI. Déclare recourir au détachement intérimaire pour trouver les qualifications manquantes, mais parce qu'elle souhaite contrôler les réalisations.
31	Entreprise du bâtiment, construction gros œuvre tous corps de métier, filiale d'un grand groupe du BTP. La stratégie est orientée vers le recrutement avant l'externalisation, et si recours à l'intérim c'est dans la perspective d'embauche. Dans SIPSI, on trouve 41 salariés détachés en cas général et intra-groupe. Pratique de mobilité intra-groupe grâce à une



	plateforme. Refus de recours au détachement intérimaire pour des questions d'image de l'entreprise.
32	Filiale d'un groupe allemand international, disposant de plusieurs filiales étrangères, spécialisée dans l'installation de panneaux photovoltaïques sur des bâtiments industriels et commerciaux, 6 salariés. Recours à du détachement par l'intermédiaire d'un sous-traitant espagnol connu du groupe, qui est jugé fiable, expert et en règle contrairement aux sous-traitants français.
33	Entreprise générale du bâtiment, filiale d'un grand groupe français, 25 salariés, recours au détachement par la sous-traitance et l'intérim, justifié par le fait que cela représente une force de frappe importante et met à disposition des salariés qui ne comptent pas leurs heures, surtout dans le cas où les chantiers ont du retard.
34	Entreprise du bâtiment, orientée vers l'AMO et procédures de calcul pour des structures métalliques et accompagnement architectural pour les aménagements intérieurs, 6 salariés, en fin d'activité (retraite), 5 salariés détachés en sous-traitance au Portugal, pour la réalisation et la pose d'ameublements et de sols. Raisons : qualité de la prestation et coût, ce qui permet de se positionner sur les prix.
35	Entreprise de construction de bâtiment, 11 salariés actuellement mais a eu jusqu'à 40 salariés précédemment, 5 salariés détachés en sous-traitance directe en Roumanie, trouvée par son réseau professionnel. Moins cher, plus efficace et les salariés eux sont payés au même niveau que les salariés français. Logique de gagnant-gagnant.
36	Entreprise de menuiserie aluminium et serrures, 14 salariés, 11 salariés détachés cas général par des sociétés roumaines. Équipe de salariés détachés efficace, pas de gestion RH, et coût équivalent à des salariés français mais les premiers sont présentés comme plus fiables.