Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2026/5094

20.10.2026

Avis du Comité économique et social européen

Clarifier le cadre de l'Union pour le détachement de ressortissants de pays tiers: garantir de vrais détachements, la sécurité juridique et une concurrence loyale

(avis d'initiative)

(C/2026/5094)

Rapporteur: **David HAFNER**

Conseillers	Herwig VERSCHUEREN (pour le rapporteur du groupe II) Jukka AHTELA (pour le groupe I)
Décision de l'assemblée plénière	19 février 2026
Base juridique	Article 52, paragraphe 2, du règlement intérieur
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	25.6.2026
Adoption en session plénière	Mercredi 15 juillet 2026
Session plénière n°	607
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	196/6/13

1. Conclusions et recommandations

LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE)

1.1. note que le détachement de ressortissants de pays tiers dans le cadre de la libre prestation des services posée par l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) est régi par la législation ordinaire de l'Union en vigueur en matière de détachement des travailleurs et qu'il est également déterminé par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Les disparités entre les États membres dans l'interprétation de cette dernière et sa mise en œuvre peuvent engendrer une insécurité juridique, des risques d'abus et des distorsions de la concurrence loyale, qui pourraient menacer de saper la confiance dans le marché intérieur et sa légitimité;

1.2. demande de clarifier plus avant l'interprétation et la mise en œuvre du cadre existant de l'Union et de l'appliquer de manière plus cohérente, au moyen notamment d'orientations plus claires et plus accessibles concernant la jurisprudence pertinente, afin d'assurer la sécurité juridique, des conditions de concurrence équitables et une protection effective aussi bien des travailleurs que des entreprises;

1.3. souligne que le détachement de ressortissants de pays tiers doit correspondre à une véritable prestation de services transfrontière et qu'il ne saurait en aucun cas ouvrir l'accès au marché du travail de l'État membre d'accueil ou servir à mettre des travailleurs à la disposition d'une autre entreprise;

1.4. note que les États membres restent compétents, conformément à l'article 79, paragraphe 5, du TFUE, pour déterminer les conditions d'entrée et d'accès à leur marché du travail, et souligne que des montages abusifs de détachement ne sauraient servir à contourner ces compétences;

1.5. insiste sur la nécessité de clarifier plus avant de manière adéquate, sous l'angle de leur application concrète, de leur mise en œuvre et du contrôle de leur respect, les principales conditions qui régissent le détachement régulier de ressortissants de pays tiers, en particulier celles qui touchent à la régularité du séjour et au caractère habituel du travail dans l'État membre d'envoi, et à l'obligation de ne pas chercher à accéder au marché du travail de l'État membre d'accueil;

1.6. se félicite de l'accord politique intervenu récemment sur la révision des règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, qui exige une période d'affiliation préalable de trois mois au système de sécurité sociale de l'État membre d'envoi avant le détachement;

1.7. souligne qu'un véritable détachement présuppose un lien réel et vérifiable entre le travailleur et le marché du travail de l'État membre d'envoi, et demande d'assurer des critères clairs et opérationnels pour évaluer ce lien, y compris des éléments tels que l'emploi effectif, la couverture par les systèmes de sécurité sociale et, le cas échéant, le respect des obligations fiscales et l'existence d'une activité économique réelle de l'employeur dans l'État membre d'envoi, afin d'éviter les sociétés boîtes aux lettres. Les modifications qu'il a été récemment convenu d'apporter aux règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale constituent un important point de repère pour les modalités de l'évaluation du lien avec le marché du travail de l'État membre d'envoi;

1.8. constate l'existence manifeste de situations où des travailleurs sont recrutés dans un État membre avant tout dans le but d'être détachés dans un autre État membre, ce qui peut soulever des questions quant au respect de la condition du travail habituel;

1.9. met en lumière le rôle croissant des intermédiaires, des chaînes de recrutement et des agences de travail intérimaire dans le détachement de ressortissants de pays tiers et demande que les règles soient mieux appliquées dans les faits de sorte que de tels montages correspondent à une véritable prestation de services, ne sont pas détournés pour faciliter une migration irrégulière et ne reviennent pas à une simple fourniture de main-d'œuvre, y compris en appliquant plus strictement les critères relatifs aux activités substantielles et en luttant contre les sociétés boîtes aux lettres;

1.10. note que le non-respect des conditions qui régissent le détachement de ressortissants de pays tiers peut entraîner des situations d'emploi et de séjour irréguliers, et créer ce faisant des risques juridiques tant pour les travailleurs que pour les employeurs, et souligne qu'il est nécessaire que les États membres en contrôlent effectivement le respect;

1.11. souligne qu'il importe de conforter le rôle de l'Autorité européenne du travail (AET), et notamment de renforcer son mandat et de veiller à ce qu'elle soit dotée de ressources suffisantes, en particulier aux fins de la coordination d'inspections concertées et communes, de la médiation, de l'échange d'informations entre les États membres et du suivi des tendances récurrentes en matière de détachement impliquant des ressortissants de pays tiers, y compris au moyen d'outils numériques partagés, moyennant une participation accrue des partenaires sociaux. Dans ce contexte, le CESE se félicite du prochain train de mesures sur la mobilité équitable de la main-d'œuvre, car il constitue une occasion de renforcer plus avant ladite mobilité, entre autres grâce au développement du passeport européen de sécurité sociale (ESSPASS) afin d'appuyer la numérisation et la vérification par-delà les frontières des attestations de sécurité sociale, notamment les documents portables A1;

1.12. met en relief la vulnérabilité toute particulière des travailleurs détachés ressortissants de pays tiers, qui est aggravée par les problèmes liés à l'interprétation et à la mise en œuvre du cadre juridique et par l'insuffisance du contrôle de son respect, et demande d'améliorer l'accès aux informations sur les droits et obligations, y compris au moyen de mesures d'information ciblées et d'une coopération avec les partenaires sociaux. Le Comité réclame également un soutien approprié de l'Union, notamment des financements et des programmes, afin de s'assurer que les travailleurs détachés ressortissants de pays tiers disposent effectivement d'informations et d'orientations et qu'ils peuvent y accéder, moyennant la participation active des partenaires sociaux, ainsi que des mesures de soutien appropriées visant à faciliter l'exercice effectif des droits de ces travailleurs.

2. **Observations générales**

Cadre juridique de la mobilité de la main-d'œuvre et de la libre prestation des services au sein du marché intérieur

2.1. Le rapport Letta souligne à juste titre que le marché unique européen «a été la pierre angulaire d'une croissance économique, d'une convergence, d'un progrès social et d'une amélioration du niveau de vie sans précédent sur l'ensemble du continent» ([1]). La mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union est un élément essentiel de la réussite du marché unique. Elle comprend la circulation de personnes physiques au sein de l'Union, d'un État membre vers un autre, à des fins d'emploi ou de prestation de services. Elle constitue la manifestation de la faculté de travailler dans un autre État membre en vertu de la libre circulation des travailleurs (article 45 du TFUE) et de la libre prestation des services (article 56 du TFUE). Cette dernière disposition renvoie à l'activité d'une entreprise qui envoie (c'est-à-dire «détache») des travailleurs d'un État membre vers un autre pour une durée limitée.

([1]) Rapport d'Enrico Letta — *Much more than a market* (Bien plus qu'un marché), 2024, p. 14.

2.2. Les travailleurs qui usent de la libre circulation des travailleurs relèvent du marché du travail de l'État membre qui les accueille, tandis que les travailleurs détachés s'y déplacent temporairement au titre de la libre prestation des services qu'exerce leur employeur et ils continuent de relever du marché du travail de l'État membre d'envoi. Les ressortissants de pays tiers qui travaillent et résident régulièrement dans un État membre, mis à part les résidents de longue durée sous certaines conditions, ne bénéficient pas de la libre circulation en tant que travailleurs, mais ils peuvent être détachés par leur employeur.

2.3. À mesure que le marché unique s'est développé, un nombre croissant d'entreprises ont recouru, en toute légitimité, au détachement de travailleurs, y compris à celui de ressortissants de pays tiers, pour fournir leurs services par-delà les frontières, contribuant ainsi au bon fonctionnement du marché unique et à la compétitivité de l'économie européenne. Les droits des travailleurs détachés en matière d'emploi sont garantis par la directive 96/71/CE ([2]) concernant le détachement de travailleurs [telle que modifiée par la directive (UE) nº 2018/957 ([3])], la directive d'exécution 2014/67/UE ([4]) et la directive (UE) nº 2020/1057 ([5]) en ce qui concerne le détachement dans le secteur du transport routier. Les droits des travailleurs détachés en matière de sécurité sociale font l'objet des règlements (CE) nº 883/2004 ([6]) et (CE) nº 987/2009 ([7]) portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Ces instruments s'appliquent quelle que soit la nationalité du travailleur détaché et ils valent donc également pour les ressortissants de pays tiers ([8]). Lorsque la nécessité s'en est fait sentir, ce cadre juridique a été clarifié dans une certaine mesure et complété par la jurisprudence de la CJUE, y compris en ce qui concerne le détachement de ressortissants de pays tiers.

2.4. En l'absence d'acte spécifique de l'Union relatif au détachement de ressortissants de pays tiers aux fins d'une prestation de services transfrontière, cette matière est régie par la législation ordinaire de l'Union en matière de détachement. Ce type de détachement est toutefois encadré par la jurisprudence de la CJUE dans l'affaire *Vander Elst*, laquelle s'appuie sur la libre prestation de services par l'employeur ([9]). La CJUE a précisé que l'État membre d'accueil ne peut contraindre les ressortissants de pays tiers détachés à disposer d'une autorisation préalable, comme un permis de travail, dès lors que ces travailleurs sont déjà employés régulièrement dans l'État membre d'envoi. Elle estime que ces travailleurs n'ont pas l'intention d'entrer sur le marché du travail de l'État membre d'accueil, étant donné qu'ils retourneront dans leur pays d'origine ou de résidence lorsqu'ils auront rempli leurs fonctions. L'État membre d'accueil peut toutefois demander au prestataire de services de démontrer que le ressortissant de pays tiers détaché se trouve dans une situation légale dans l'État membre qui l'envoie, notamment en ce qui concerne le titre de séjour, le permis de travail ou la couverture de sécurité sociale, et que ce travailleur exerce son activité principale au sein de l'État membre où le fournisseur de services est établi. Ces travailleurs ne devraient pas prétendre à accéder au marché du travail de l'État membre qui les accueille.

2.5. En outre, la CJUE a jugé que la libre prestation de services ne peut être utilisée à d'autres fins que celle de fournir les services en question ([10]). C'est le cas lorsque les travailleurs accomplissent des tâches sous le contrôle et l'autorité de l'entreprise établie dans l'État membre d'accueil. L'État membre d'accueil peut également exiger que ces travailleurs obtiennent un titre de séjour après les trois premiers mois, qui sont couverts par un visa Schengen, de sorte à pouvoir

([2]) Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj).

([3]) Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 173 du 9.7.2018, p. 16, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj).

([4]) Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n ° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI») (JO L, 2024/159, 28.5.2024, p. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj).

([5]) Directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) nº 1024/2012 (JO L 249 du 31.7.2020, p. 49, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

([6]) Règlement (CE) nº 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

([7]) Règlement (CE) nº 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) nº 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 284 du 30.10.2009, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

([8]) Le règlement (UE) nº 1231/2010 (JO L 344 du 29.12.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1231/oj) a élargi la portée des règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers qui résident régulièrement dans un État membre et qui se trouvent dans une situation transfrontière entre des États membres. La CJUE a donné une interprétation large des conditions pour être considéré comme résident régulier d'un État membre, en y incluant les ressortissants de pays tiers séjournant dans un État membre sur la base d'un visa temporaire — voir l'arrêt du 22 février 2019, *Balandin*, C-477/17, EU:C:2019:60.

([9]) Se reporter à la jurisprudence de la CJUE dans les affaires: C-43/93 *Vander Elst*; C-445/03 *Commission c. Luxembourg*; C-244/04 *Commission c. Allemagne*; C-168/04 *Commission c. Autriche;* C-91/13 *Essent*; C-18/17 *Danieli*; C-540/22 *SN e.a.*

([10]) Se reporter à la jurisprudence de la CJUE dans les affaires C-445/03 *Commission c. Luxembourg*, C-244/04 *Commission c. Allemagne* et C-540/22 *SN e.a. c. Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid*.

vérifier qu'ils se trouvent en situation régulière, surtout en ce qui concerne leurs conditions de séjour, leur permis de travail et leur couverture sociale dans l'État membre où l'entreprise concernée les emploie, mais aussi qu'ils ne représentent pas une menace pour l'ordre public.

Nécessité de conditions de concurrence équitables au sein du marché intérieur

2.6. La mise en œuvre de cette jurisprudence et de la législation européenne et nationale en vigueur dépend toutefois de la manière dont les États membres les appliquent. Selon les conclusions de l'Autorité européenne du travail (AET) de 2023, dans un nombre important d'États membres, les autorités compétentes appliquent et interprètent de diverses manières les règles régissant le détachement de ressortissants de pays tiers, y compris la jurisprudence pertinente de la CJUE sur l'interaction entre la libre prestation de services, les règles en matière de détachement et la législation nationale en matière de migration de main-d'œuvre ([11]). Par conséquent, il persiste un certain flou du fait des disparités dans la mise en œuvre et le contrôle du respect des critères qui définissent le caractère légitime du détachement de ressortissants de pays tiers en vertu de la libre prestation de services. Il importe donc à présent de clarifier ces critères et de faciliter leur mise en œuvre adéquate et le contrôle de leur respect afin de garantir une concurrence loyale, une application effective des normes du travail et le bon fonctionnement du marché intérieur. Les incertitudes suscitées auprès des employeurs qui entendent se conformer à la loi pourraient nuire aux conditions de concurrence équitables au sein du marché unique et sont susceptibles d'accroître le risque que les travailleurs soient exposés à des pratiques abusives.

2.7. Ce manque de clarté touchant à l'application des règles et de la jurisprudence de la CJUE peut devenir particulièrement problématique dans le cas des montages où le détachement sert de prétexte à un recrutement et des structures complexes de sous-traitance qui font intervenir des intermédiaires du marché du travail ou des entreprises de travail intérimaire. Dans de telles situations, les autorités chargées de faire appliquer la législation et les acteurs du marché du travail peuvent peiner à distinguer une véritable prestation transfrontière de services de montages abusifs qui contournent les règles nationales en matière de migration de la main-d'œuvre.

2.8. Dans le même temps, le nombre de ressortissants de pays tiers détachés augmente dans les États membres pour lesquels des données sont disponibles ([12]) et, selon les conclusions internes tirées d'inspections concertées et communes coordonnées par l'AET, certains éléments indiquent que les cas où sont impliqués des ressortissants de pays tiers détachés sont souvent associés à des infractions plus larges et plus graves, y compris aux règles en matière de détachement. Cela pourrait signifier que des travailleurs ressortissants de pays tiers sont détachés selon des modalités qui ne sont pas couvertes par ladite jurisprudence ni par les dispositions du traité relatives à la libre prestation de services. Dans de tels cas, l'emploi et le séjour de ces travailleurs dans l'État membre d'accueil risquent d'être irréguliers. Par conséquent, l'employeur risque d'être pénalisé pour avoir employé des ressortissants de pays tiers sans le permis nécessaire ([13]), tandis que le travailleur concerné risque quant à lui d'être condamné pour emploi et séjour irréguliers ([14]). Cette situation pose d'importants problèmes juridiques à toutes les parties concernées; aussi convient-il d'y trouver des solutions appropriées. Dans certains cas, elle pourrait sembler compromettre la compétence des États membres de fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers sur leur territoire dans le but d'y rechercher un emploi, telle que la reconnaît l'article 79, paragraphe 5, du TFUE.

2.9. Une clarification ciblée de l'application du cadre juridique en vigueur favoriserait donc une concurrence loyale, améliorerait la confiance dans le système de détachement et permettrait aux autorités d'apprécier de manière plus cohérente et plus sûre sur le plan juridique si le détachement d'un ressortissant de pays tiers constitue une véritable prestation de services transfrontière, ou au contraire une concurrence déloyale en violation des règles du marché unique. Une clarification des conditions qui s'appliquent au détachement et des orientations en matière d'exécution et d'application protégeraient les travailleurs tout en offrant aux entreprises la prévisibilité dont elles ont besoin pour opérer en toute confiance au sein du marché unique sans être confrontées à une concurrence déloyale.

([11]) Autorité européenne du travail, «*Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States — specifically in relation to the posting of third-country nationals*» (rapport sur les pratiques et moyens de coopération entre les États membres et difficultés en la matière, particulièrement en ce qui concerne le détachement de ressortissants de pays tiers), 2023.

([12]) De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J., «*Posting of Workers — Collection of data from the prior declaration tools — Reference year 2023*» (Détachement de travailleurs — collecte de données provenant des outils de déclaration préalable — année de référence: 2023), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2025.

([13]) Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (JO L 168 du 30.6.2009, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

([14]) Directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (JO L 348 du 24.12.2008, p. 98, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Vulnérabilité inhérente des ressortissants de pays tiers détachés

2.10. Les ressortissants de pays tiers sont victimes de manière disproportionnée de montages abusifs en matière de détachement ([15]). Dans certains cas, leur vulnérabilité peut être liée à leur dépendance juridique et économique à l'égard de leurs employeurs. Cette dépendance peut être encore aggravée par leur connaissance limitée de leurs droits, les barrières linguistiques et leurs conditions de vie précaires, du fait desquelles ils peuvent connaître des difficultés pour faire valoir leurs droits ou signaler des pratiques abusives. Moyennant la participation des États membres et des partenaires sociaux, il est possible de remédier à la connaissance limitée des droits des travailleurs détachés en assurant la circulation d'une information adéquate et en faisant davantage connaître les droits des travailleurs, ainsi qu'en organisant des campagnes d'information ciblées à l'intention des employeurs sur leurs obligations. Les pratiques abusives sont particulièrement fréquentes dans des secteurs à haut risque tels que la construction, l'agriculture et les transports ([16]). Elles y entraînent une distorsion de la concurrence et handicapent les entreprises qui respectent les règles.

Ampleur et tendances récurrentes

2.11. Le détachement des travailleurs ne cesse de s'affirmer en tant que composante de la prestation de services au sein du marché intérieur. De récentes études fondées sur les données administratives des États membres montrent que ce phénomène obéit davantage à des tendances récurrentes manifestes plutôt que de relever de cas isolés ([17]). Chaque année, environ deux millions de travailleurs sont détachés au sein du marché intérieur. S'il s'agit là d'un phénomène de grande ampleur, il concerne en proportion bien plus largement les ressortissants de pays tiers. Le nombre d'attestations sous forme de documents portables A1 délivrés pour des travailleurs détachés a considérablement augmenté au cours de la dernière décennie, et plusieurs États membres signalent qu'une part croissante des travailleurs détachés sont des ressortissants de pays tiers ([18]).

2.12. Les données que fournissent les administrations nationales et les études analytiques de l'AET montrent en outre que le détachement de ressortissants de pays tiers n'est pas pratiqué partout dans la même mesure au sein de l'Union ([19]). En fait, il est étroitement lié à des chaînes spécifiques de recrutement et de migration reliant les pays tiers, les États membres d'envoi et les marchés du travail d'accueil dans l'Union européenne.

2.13. La répartition des détachements entre les différents secteurs permet aussi de dégager des tendances récurrentes manifestes. Le nombre de travailleurs détachés ressortissants de pays tiers est particulièrement élevé dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre qui connaissent des pénuries dans ce domaine et qui se caractérisent par des chaînes de sous-traitance et par des modalités complexes de fourniture de main-d'œuvre, ce qui est notoirement le cas de la construction, de l'agriculture, de la logistique et de certains segments des secteurs de la fabrication et des services ([20]).

2.14. L'ensemble des données disponibles montrent que le détachement de ressortissants de pays tiers n'est pas un phénomène marginal ou isolé, mais bien une composante du fonctionnement du marché intérieur. Celle-ci combine souvent le recrutement de travailleurs en dehors de l'Union vers l'État membre d'envoi, où leur sont octroyés des permis de séjour et de travail, puis leur détachement dans un autre État membre (l'État d'accueil). En conséquence, le détachement de travailleurs ressortissants de pays tiers pourrait impliquer une migration irrégulière de main-d'œuvre de ressortissants de pays tiers vers l'État membre d'accueil et soulever de ce fait des questions plus larges concernant l'application effective des règles de l'Union qui régissent le détachement de travailleurs, ainsi que des règles relatives à la migration vers l'Union de main-d'œuvre en provenance de pays tiers.

3. **Observations particulières**

Lien entre le travailleur et l'État membre d'envoi

3.1. En pratique, il peut souvent s'avérer fort compliqué d'apprécier si un travailleur travaille habituellement dans l'État membre d'envoi. Il peut se produire des situations où des ressortissants de pays tiers sont recrutés dans un État membre avant d'être peu après détachés dans un autre État membre, par exemple lorsque la société qui détache se voit attribuer un contrat dans le cadre d'une procédure de passation de marchés. La relation de travail dans l'État membre d'envoi peut alors n'avoir existé que pendant une durée limitée avant le détachement, ce qui peut amener à se demander si l'on peut considérer que le travailleur relève véritablement du marché du travail de cet État membre. À cet égard, la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE offre des orientations supplémentaires lorsqu'elle expose en son article 4,

([15]) Letta, E. op. cit., 2024, p. 104; Commission européenne, *Rapport sur l'application et la mise en œuvre de la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, COM(2024) 320 final; Autorité européenne du travail, 2023 et 2025.
([16]) Autorité européenne du travail, 2023.
([17]) De Wispelaere et al., 2025.
([18]) Voir note n° 11.
([19]) Autorité européenne du travail, 2025.
([20]) Autorité européenne du travail, 2023 et 2025.

paragraphe 3, des critères afin d'apprécier si un travailleur détaché accomplit temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement. En outre, les modifications dont il a récemment été convenu des règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale exigent une période d'affiliation préalable de trois mois au système de sécurité sociale de l'État membre d'envoi. L'article 4, paragraphe 2, de la directive citée précédemment définit également les critères permettant de déterminer si l'entreprise qui détache des travailleurs exerce réellement dans l'État membre d'envoi des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative ([21]).

3.2. Des orientations plus claires sur l'application de la jurisprudence relative au détachement de ressortissants de pays tiers et sur son interaction avec les règles en vigueur qui déterminent le travail habituel dans l'État membre d'envoi pourraient contribuer à apporter davantage de cohérence dans la manière de déterminer si les situations où des ressortissants de pays tiers sont détachés constituent un véritable détachement et à veiller à ce que le cadre en matière de détachement soit appliqué et correctement mis en œuvre conformément à sa finalité. En vertu de l'article 4, paragraphe 4, de la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE, l'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

Agences de travail intérimaire et chaînes de fourniture de main-d'œuvre

3.3. Une analyse récente de l'AET souligne le rôle croissant des chaînes de recrutement structurées dans le détachement de ressortissants de pays tiers au sein de l'Union ([22]). Il n'est pas rare que les ressortissants de pays tiers soient détachés dans le cadre de structures transnationales complexes d'offre de main-d'œuvre faisant intervenir de multiples intermédiaires et sous-traitants.

3.4. Bien souvent, les travailleurs entrent d'abord sur le marché du travail d'un État membre et sont ensuite détachés vers d'autres États membres. Ces parcours de mobilité peuvent impliquer des agences de recrutement, des intermédiaires du marché du travail ou des entreprises de sous-traitance qui coordonnent le déploiement de travailleurs par-delà les frontières.

3.5. Les chaînes de détachement impliquent souvent plusieurs niveaux de relations contractuelles entre l'entreprise dans l'État membre d'accueil, les intermédiaires qui organisent la fourniture de main-d'œuvre, et l'entreprise qui agit officiellement en tant qu'employeur détachant les travailleurs dans l'État membre d'envoi. Dans de telles situations, il se peut que l'employeur établi dans l'État membre d'envoi soit avant tout un maillon organisationnel au sein d'une chaîne de fourniture de main-d'œuvre plus large plutôt qu'une entreprise qui emploie des travailleurs pour des activités exercées dans l'État membre en question. Dans certains cas, cela peut amener à se demander si l'entreprise d'envoi peut encore être considérée comme exerçant des activités substantielles sur le territoire de l'État membre d'envoi.

3.6. En outre, les agences de travail intérimaire et d'autres intermédiaires jouent un rôle de plus en plus important dans ces montages, ce qui soulève aussi des questions fondamentales en ce qui concerne la relation entre la prestation transfrontière de services et les politiques nationales en matière de migration de la main-d'œuvre. Lorsque de telles agences recrutent des ressortissants de pays tiers en dehors de l'Union, qu'elles organisent leur entrée dans un État membre puis qu'elles les détachent dans un autre État membre, il semble que ce sont les intermédiaires privés qui régissent dans les faits l'accès au marché du travail national de l'État membre d'accueil. Comme plusieurs États membres en ont fait état, une telle situation remet en question le droit que leur reconnaît le TFUE en son article 79, paragraphe 5, de fixer les volumes d'entrée des ressortissants de pays tiers, en provenance de pays tiers, sur leur territoire dans le but d'y rechercher un emploi ([23]). De la sorte, l'usage (abusif) de la libre prestation des services risque de favoriser le contournement des politiques de migration de la main-d'œuvre de l'État membre d'accueil.

Bruxelles, le 15 juillet 2026.

Le président
du Comité économique et social européen
Séamus BOLAND

([21]) Voir également l'arrêt de la CJUE dans l'affaire C-784/19 *Team Power Europe*, sur l'application des règles en matière de détachement prévues par le règlement (CE) nº 883/2004.
([22]) Autorité européenne du travail, 2025.
([23]) Document de position de la Belgique, du Danemark, de l'Allemagne, de l'Italie, de la Lettonie, du Luxembourg et des Pays-Bas — Priorités politiques de l'Union européenne pour le mandat 2024-2029 de la Commission: favoriser un détachement véritable et équitable des ressortissants de pays tiers (en anglais).