



14ème législature

Question N° : 1302	De M. Gilles Bourdouleix (Union des démocrates et indépendants - Maine-et-Loire)	Question écrite
Ministère interrogé > Redressement productif		Ministère attributaire > Économie, industrie et numérique
Rubrique > bâtiment et travaux publics	Tête d'analyse > entreprises	Analyse > concurrence. contrôles.
Question publiée au JO le : 17/07/2012 Réponse publiée au JO le : 31/05/2016 page : 4696 Date de changement d'attribution : 27/08/2014		

Texte de la question

M. Gilles Bourdouleix appelle l'attention de M. le ministre du redressement productif sur la situation des entreprises du bâtiment. En effet, dans ce secteur, les principaux indicateurs de l'état de santé des entreprises sont dans le rouge. Ces dernières subissent une baisse significative de leurs carnets de commandes et leur trésorerie est au plus bas. La croissance de notre pays piétine et les annonces faites par le Gouvernement tendant à réduire le déficit du budget de la Nation ont déjà un impact négatif sur l'économie en général et sur le bâtiment en particulier. Sont particulièrement touchées les entreprises respectant scrupuleusement leurs obligations sociales et fiscales. Alors qu'elles s'efforcent d'améliorer les conditions de travail et de participer aux efforts légitimes en matière d'insertion et de formation professionnelle, elles se trouvent mises en concurrence avec des entreprises françaises ou étrangères qui bafouent les réglementations sociales et fiscales, malgré un arsenal juridique qui existe mais qui est très mal appliqué en raison de l'absence de contrôles systématiques et plus précisément le weekend. La carte d'identification professionnelle des salariés intervenant sur les chantiers, déjà proposée par les caisses de congés du bâtiment, pourrait être une des solutions pour endiguer ce phénomène de concurrence déloyale. Afin de soutenir le secteur du bâtiment prioritaire parce qu'important pour l'économie de notre pays, il souhaite savoir si M. le ministre prévoit l'instauration de cette carte d'identification professionnelle.

Texte de la réponse

Le détachement des travailleurs fait l'objet d'un encadrement important qui a été récemment renforcé pour répondre aux préoccupations des professionnels, du bâtiment et des travaux publics notamment, qui doivent parfois faire face à la concurrence sociale déloyale. La réglementation applicable, originellement établie par la directive européenne du 16 décembre 1996 et transposée dans notre droit national, a été renforcée par la nouvelle directive européenne du 15 mai 2014, transposée par la loi du 10 juillet 2014 contre la concurrence sociale déloyale, qui a alourdi les obligations pesant sur les employeurs établis hors de France, ainsi que sur le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage. Ces nouvelles obligations ont été précisées dans un décret du 30 mars 2015. Par ailleurs la loi no 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu de nouvelles mesures visant à renforcer les moyens de lutte contre les fraudes au détachement et a aggravé les sanctions et amendes encourues en cas d'infraction aux règles. Tout d'abord, l'employeur établi hors de France est tenu d'effectuer une déclaration, préalablement au détachement, auprès de l'inspection du travail et de désigner un représentant en France (article L. 1262-2-1 du code du travail). Ensuite, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui a recours à un prestataire de services établi à l'étranger détachant des salariés en France, doit vérifier auprès de



ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est bien acquitté de ses obligations de déclaration ; en cas de non-respect des formalités, le donneur d'ordre ou l'employeur établi à l'étranger encourt une amende dont le total peut aller jusqu'à 500 000 euros (articles L. 1264-2 et L. 1264-3 du code du travail). Par ailleurs, l'administration peut ordonner la suspension temporaire de la prestation (jusqu'à un mois), en cas de manquement grave de l'employeur aux dispositions légales relatives au paiement du salaire minimum légal, aux durées quotidienne ou hebdomadaire maximales de travail ou en cas de conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. Le non-respect par l'employeur d'une décision de suspension d'activité est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement (article L. 1263-4 du code du travail). Un mécanisme de solidarité financière du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre a également été institué pour le paiement du salaire minimum ou conventionnel, à tous les contractants, ainsi qu'aux contractants du sous-traitant (article L. 1262-4-3 du code du travail). Enfin, une carte d'identification professionnelle du bâtiment et des travaux publics doit désormais être délivrée à tous les salariés pouvant intervenir sur un chantier de travaux publics, pour le compte d'une entreprise établie en France ou pour le compte d'une entreprise établie hors de France en cas de détachement. En cas de manquement aux obligations de déclaration des salariés, l'employeur est passible d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 500 000 € (article L. 8291-1 et suivants du code du travail).