

14ème législature

Question N° : 13092	De M. Jean-Claude Buisine (Socialiste, républicain et citoyen - Somme)	Question écrite
Ministère interrogé > Affaires européennes		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >entreprises	Tête d'analyse >politique et réglementation	Analyse > charges sociales. harmonisation. politiques communautaires.
Question publiée au JO le : 11/12/2012 Réponse publiée au JO le : 23/07/2013 page : 7907 Date de changement d'attribution : 08/01/2013		

Texte de la question

M. Jean-Claude Buisine attire l'attention de M. le ministre délégué auprès du ministre des affaires étrangères, chargé des affaires européennes, sur le « *dumping* » social et ses conséquences au sein de l'Union européenne. Le problème ici est de mettre en garde sur la nécessaire mise en place de garde-fous afin d'empêcher la montée du chômage dans certaines activités de service et non pas de remettre en question la liberté de circulation des travailleurs dans l'Union européenne. Ainsi, la concurrence déloyale due aux distorsions en termes de coût du travail fait peser une menace certaine sur l'emploi de certains ouvriers. C'est pourquoi il le remercie de lui faire connaître les propositions du Gouvernement afin de limiter le phénomène de « *dumping* » social dans l'Union européenne en favorisant une mutualisation des politiques sociales au niveau communautaire.

Texte de la réponse

Le constat de contournement des règles européennes en matière de détachement n'est pas contestable. C'est pourquoi le Gouvernement lutte contre ces pratiques de dumping social qui engendrent une concurrence déloyale. L'état du droit devrait déjà assurer une protection contre ce dumping. En effet, le code du travail encadre strictement les conditions d'intervention en France des entreprises établies hors de France, conformément aux dispositions de la directive européenne 1996/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. L'entreprise prestataire étrangère doit notamment intervenir en France de façon temporaire (en fonction de la durée nécessaire à la réalisation d'une mission définie au préalable) et à la condition d'être régulièrement établie dans son pays d'origine et d'y justifier d'une activité significative. Une entreprise établie hors de France dont l'activité est entièrement orientée en France doit créer un établissement en France et ne peut pas se prévaloir du détachement. En ce qui concerne le droit du travail applicable, les entreprises étrangères intervenant en France au titre du détachement sont tenues de respecter les règles françaises (fixées par le code du travail ou les conventions collectives étendues) en matière de conditions de travail et d'emploi, notamment la rémunération, la durée du travail, la santé et les règles de sécurité au travail. Par ailleurs, elles doivent transmettre une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu d'exécution de la mission du salarié détaché. Enfin, l'entreprise cliente en France, en sa qualité de donneur d'ordre, a l'obligation de se faire remettre par l'entreprise étrangère un certain nombre de documents préalablement à la conclusion du contrat de prestation de services dès lors qu'il porte sur un montant au moins égal à 3000 euros. Sa responsabilité solidaire pourra être engagée s'il est prouvé qu'elle n'a pas accompli ces formalités et qu'un procès verbal pour travail

dissimulé est relevé à l'encontre de l'entreprise ayant détaché des salariés. En matière de sécurité sociale, le règlement communautaire 883/2004 permet, sous certaines conditions, de limiter les changements de législation applicable pour de courtes périodes de détachement, en prévoyant le maintien de la législation de l'Etat d'envoi (ou Etat d'origine). Ainsi, en application de ce règlement, les entreprises prestataires établies hors de France (y compris les entreprises de travail temporaire) peuvent continuer à relever du régime de sécurité sociale de leur Etat d'établissement et y verser des cotisations sociales pendant et au titre de la période de détachement de leurs salariés en France. Mais des abus n'en sont pas moins constatés. Ce constat, établi y compris au niveau européen a conduit la Commission européenne, dans un contexte de libre circulation accrue des travailleurs au sein de l'Union Européenne et compte tenu du constat de certaines pratiques de contournement du droit (exemple des entreprises « boîte aux lettres »), à faire le 21 mars 2012 une proposition de directive visant à renforcer l'effectivité de la mise en oeuvre de la directive de 1996. Cette proposition de texte prévoit différentes mesures destinées à permettre une information plus précise et plus accessible des acteurs du détachement, à préciser les critères du détachement et à faciliter le contrôle et les sanctions des entreprises qui ne respectent pas les droits des salariés détachés et les règles encadrant la prestation de service transnationale. Dans le cadre des négociations entre les Etats membres relatives à ce projet, le Gouvernement est extrêmement vigilant à sensibiliser l'ensemble des partenaires européens à la nécessité de mettre en place des mécanismes permettant de lutter efficacement contre les fraudes et les abus. Il est en particulier attentif à ce que le texte européen prévoie une liste ouverte des documents exigibles des entreprises en cas de contrôle, pour permettre aux contrôles nationaux d'être efficaces. Il soutient également le principe d'un mécanisme de responsabilité solidaire du donneur d'ordre vis-à-vis du sous-traitant. La France mène une politique active dans les négociations en cours afin de sortir de la situation de blocage sur ce texte constaté sous présidence irlandaise, sans renoncer à nos exigences quant à cette nouvelle directive. Le gouvernement a en outre instauré un dialogue constructif avec les partenaires sociaux sur ce sujet, comme l'ont montré les discussions lors de la table ronde consacrée à l'Europe sociale de la grande conférence sociale de juin dernier. Il restera particulièrement vigilant et actif. Il l'est également sur le plan national, en veillant à la pleine mobilisation des services tant dans ses aspects préventif que répressif. A cet égard la Commission nationale de lutte contre le travail illégal qui s'est réunie le 27 novembre 2012 a dressé le bilan des actions déjà engagées par les services de l'Etat et les organismes de recouvrement des cotisations sociales et fixé les axes prioritaires du plan national d'action pour les années 2013 à 2015. Parmi cinq objectifs prioritaires figure le renforcement de la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre de prestations de services transnationales. Les travaux à ce sujet ont été lancés, pour renforcer l'efficacité des contrôles.