



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> 20582	De <b>M. Sébastien Denaja</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Hérault )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Affaires européennes		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >travail temporaire	<b>Analyse</b> > travail en intérim. agences étrangères. pratiques commerciales.
Question publiée au JO le : <b>05/03/2013</b> Réponse publiée au JO le : <b>23/07/2013</b> page : <b>7907</b> Date de changement d'attribution : <b>12/03/2013</b> Date de signalement : <b>21/05/2013</b>		

### Texte de la question

M. Sébastien Denaja attire l'attention de M. le ministre délégué auprès du ministre des affaires étrangères, chargé des affaires européennes, sur la concurrence déloyale initiée par des sociétés d'intérim spécialisées dans les prestations à bas prix. En effet, des sociétés d'intérim spécialisées dans les prestations à bas prix démarchent les entreprises, particulièrement dans le secteur du BTP, en quête de personnel, leur proposant, sous la forme juridique d'une prestation de service, une main-d'œuvre qualifiée à des coûts horaires avoisinant les 13 euros (salaires, charges sociales et indemnités de congés payés compris), donc très inférieurs à ceux pratiqués en France (environ 34 euros). Eures, le portail européen sur la mobilité de l'emploi, incite d'ailleurs clairement les entreprises à recruter à l'étranger, dans d'autres États membres, des travailleurs détachés. En outre, la loi espagnole transposant la législation communautaire n'impose pas aux entreprises d'offrir aux détachés des rémunérations équivalentes à celles de leurs propres salariés. Elle les contraint uniquement à traiter leurs intérimaires avec les mêmes égards que leurs propres employés. Ainsi, les entreprises espagnoles disent utiliser des travailleurs détachés, alors qu'il s'agit bien d'intérim déguisé. Ce phénomène se produit dans le BTP, mais aussi dans de nombreux autres secteurs qui relèvent de l'agriculture (maraîchage notamment). Aussi, il lui demande quelles sont les initiatives qu'il envisage de prendre pour infléchir cette tendance qui s'apparente à du *dumping*, et qui affecte considérablement le marché du travail français et les économies locales, comme dans le département de l'Hérault, durement touché par un taux de chômage élevé.

### 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 prévoit 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.