



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>2502</b>	De <b>M. Jean-Paul Bacquet</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Puy-de-Dôme )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Économie et finances		<b>Ministère attributaire</b> > Économie et finances
<b>Rubrique</b> >bâtiment et travaux publics	<b>Tête d'analyse</b> >entreprises	<b>Analyse</b> > concurrence. contrôles.
Question publiée au JO le : <b>07/08/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>20/11/2012</b> page : <b>6755</b> Date de signalement : <b>30/10/2012</b>		

### Texte de la question

M. Jean-Paul Bacquet attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur les conditions de concurrence déloyale des entreprises étrangères du secteur du BTP. En effet les entreprises sont régulièrement sollicitées par des agences d'intérim ou par des cabinets spécialisés qui proposent de la main-d'oeuvre étrangère à des conditions financières de *dumping*. Par exemple, dans une annonce du cabinet *France-offshore*, on peut lire : « Pour fournir de la ressource humaine à vos clients, la solution : créer votre société en Roumanie et profiter de charges sociales jusqu'à trois fois moins cher. La présence de la Roumanie au sein de l'Union européenne vous permet de salarier du personnel à des coûts nettement inférieurs et profiter d'une main-d'oeuvre à bas prix (SMIC 508 euros) et d'un impôt société en dessous de 10 %. Notre cabinet basé à Paris crée depuis quinze ans des sociétés partout dans le monde et notamment en Roumanie, Pologne, Grande-Bretagne sans vous déplacer ! Nous créons aussi des sociétés *offshore* dans 53 pays, et serions heureux de vous en présenter l'intérêt ». Chez Trans Auto Construct, entreprise d'intérim roumaine on peut lire : « Nous effectuons du détachement de personnel grâce à l'Europe et en toute légalité. Nos prestations vous assurent une qualité de travail effectué par des ouvriers qualifiés à des prix défiant toute concurrence ». Il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour éviter la concurrence qui ressemble plus à une nouvelle forme d'esclavage qu'à de la gestion du personnel dans l'intérêt du pays.

### Texte de la réponse

La libre circulation des travailleurs est une des libertés fondamentales garanties par le traité sur l'Union européenne (TUE). L'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) indique que « la libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union ». En complément, l'article 49 du TFUE précise que « [...] les restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un Etat membre dans le territoire d'un autre Etat membre sont interdites. » Un travailleur est considéré comme « détaché » si, pendant une période limitée, il exerce ses fonctions sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. Cette catégorie ne comprend pas les travailleurs migrants qui se rendent dans un autre Etat membre pour y chercher un emploi et qui y travaillent. Pour garantir la protection dans toute l'Union européenne des droits et des conditions de travail d'un travailleur détaché et, afin d'éviter le « dumping social », situation dans laquelle les prestataires étrangers peuvent fournir un service à un prix inférieur à celui pratiqué par les prestataires locaux grâce à des normes de travail moins exigeantes, la législation de l'Union européenne (en particulier la directive n° 96/71/CE relative au détachement des travailleurs) a établi un ensemble de règles obligatoires relatives aux conditions de travail d'un travailleur détaché dans un autre Etat membre. En application de cette législation, si un

État membre prévoit des conditions d'emploi minimales, ces dernières doivent également s'appliquer aux travailleurs détachés dans cet État. Cependant, rien n'empêche l'employeur d'appliquer des conditions de travail plus avantageuses pour les travailleurs, par exemple celles de l'État membre d'origine. Cette législation prévoit également des dispositions couvrant un large éventail de questions, comme les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, les congés payés annuels minimums, les conditions minimales de rémunération, l'égalité de traitement et les conditions de mise à disposition des travailleurs, en particulier, les prestations de travailleurs provenant d'agences d'intérim. Elle impose aux États membres de coopérer les uns avec les autres et de donner librement accès à l'information sur les conditions nationales d'emploi. En outre, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur des cas de fraude, où des ressortissants profitent de la liberté d'établissement pour contourner le droit national applicables dans leur État membre d'origine. C'est ainsi le cas dans l'arrêt « Van Binsbergen » (CJCE, 3 décembre 1974), où la Cour de justice a reconnu qu'un État membre est en droit de prendre des mesures destinées à empêcher qu'à la faveur des facilités créées en vertu du traité, certains de ses ressortissants ne tentent de se soustraire abusivement à l'emprise de leur législation nationale. Tel serait le cas, selon la Cour, d'un prestataire de services établi dans un autre État membre en vue de se soustraire aux règles professionnelles de son État d'origine et dont l'activité serait entièrement tournée vers le territoire de cet État (même arrêt, point 13). Parallèlement à ce cadre juridique communautaire permettant de lutter contre le « dumping social », le Gouvernement s'attache à renforcer la compétitivité de la France, afin que le territoire national demeure attractif pour les entreprises. C'est le sens de la démarche qui est menée sur les mesures qui permettraient d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises. Cette réflexion se concentre sur les conditions cadres du développement des entreprises, telles que l'accès aux financements, l'innovation, la fiscalité, la simplification administrative ou le système de formation. Enfin, le Gouvernement veille à faire respecter les règles en matière de conditionnalité des aides que les autorités publiques octroient aux entreprises. C'est le cas en particulier pour les aides à la réindustrialisation et les primes d'aménagement du territoire qui sont octroyées aux projets d'investissements productifs menés par les entreprises dans les zones d'aides dites « à finalité régionales », c'est-à-dire des zones économiquement défavorisées. Dans le cas où l'entreprise bénéficiaire ne respecterait pas la condition de maintien de l'emploi, elle serait alors tenue de reverser l'aide. Ces conditions sont prévues explicitement par la commission européenne dans la réglementation définissant les aides d'État dans les zones dites « à finalité régionale », ainsi que dans la réglementation définissant les aides d'État à l'emploi et aux investissements productifs dans les petites et moyennes entreprises (PME), valable sur tout le territoire national. Pour ces aides, le maintien de l'emploi dans l'entreprise et sur le site concerné est d'une durée de trois ans pour les PME et de cinq ans pour les grandes entreprises.