



17ème législature

Question N° : 753	De M. Philippe Fait (Ensemble pour la République - Pas-de-Calais)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail et emploi		Ministère attributaire > Travail et emploi
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Protection des salariés issus d'entreprises britanniques en France	Analyse > Protection des salariés issus d'entreprises britanniques en France.
Question publiée au JO le : 08/10/2024 Réponse publiée au JO le : 26/11/2024 page : 6284		

Texte de la question

M. Philippe Fait attire l'attention de Mme la ministre du travail et de l'emploi sur la situation des salariés français travaillant pour des entreprises britanniques en France, dans le cadre des procédures de liquidation judiciaire de ces dernières. Depuis la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, ces salariés, bien que sous contrat de droit français et versant leurs cotisations sociales en France, se retrouvent exclus du bénéfice des garanties offertes par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS). En cas de cessation d'activité ou de licenciement, ils sont ainsi privés d'une protection sociale à laquelle ils auraient normalement droit, ce qui les expose à une situation de précarité injustifiée. Cette situation est particulièrement frappante lorsqu'on la compare à celle des salariés travaillant pour des entreprises dont le siège est situé dans d'autres États membres de l'Espace économique européen (EEE), tels que la Norvège, l'Islande ou le Liechtenstein. En effet, l'article L. 3253-18-1 du code du travail précise que les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 assurent le règlement des créances impayées des salariés exerçant leur activité en France pour des entreprises dont le siège est situé dans un État membre de la Communauté européenne ou de l'EEE. Or depuis le *Brexit*, les entreprises britanniques ne bénéficient plus de cette extension de garantie. Il est donc profondément injuste qu'un salarié travaillant pour une entreprise norvégienne ou islandaise en France soit protégé par l'AGS, tandis qu'un salarié d'une entreprise britannique en France, cotisant tout autant au régime social français, ne bénéficie pas de la même protection. Cette inégalité de traitement, révélée par le *Brexit*, expose ces salariés à une précarité accrue, bien qu'ils remplissent toutes les obligations sociales en France. Il souhaiterait savoir si le Gouvernement envisage de négocier des accords de réciprocité avec les autorités britanniques pour protéger ces salariés dans les cas de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité et si des mesures spécifiques sont prévues pour remédier à cette faille apparue dans le cadre *post-Brexit*.

Texte de la réponse

Bien que les salariés français travaillant pour des entreprises britanniques en France soient sous contrat de travail de droit français et bien que leurs employeurs cotisent au régime obligatoire de garantie des salaires (AGS), ils sont exclus du bénéfice de cette garantie en raison du fait que leur employeur a son siège dans un État qui n'est membre ni de l'Union européenne, ni de l'Espace économique européen. En effet, les dispositions de l'article L. 3253-18-1 du code du travail disposent expressément que « les institutions de garantie mentionnées à l'article L. 3253-14 assurent le règlement des créances impayées des salariés qui exercent ou exerçaient habituellement leur activité sur le territoire français, pour le compte d'un employeur dont le siège social, s'il s'agit d'une personne morale, ou, s'il s'agit d'une personne physique, l'activité ou l'adresse de l'entreprise est situé dans un autre Etat membre de la



Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, lorsque cet employeur se trouve en état d'insolvabilité ». Il n'existe pas pour le moment de négociations en vue de conclure un accord bilatéral entre la France et le Royaume-Uni afin d'étendre le bénéfice de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salaires (AGS) aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français travaillant pour des entreprises britanniques établies en France. Dans le cadre du droit actuellement applicable, il appartient par conséquent aux salariés dont l'employeur britannique se trouve en état d'insolvabilité de saisir les juridictions compétentes au Royaume-Uni.