

La lutte contre la fraude au détachement nécessite un travail en synergie des services de l'Etat

(services de contrôles, autorités judiciaires)

La lutte contre la fraude au détachement recouvre trois types d'enjeux :

- Des enjeux économiques
- Des enjeux financiers
- Des enjeux sociaux

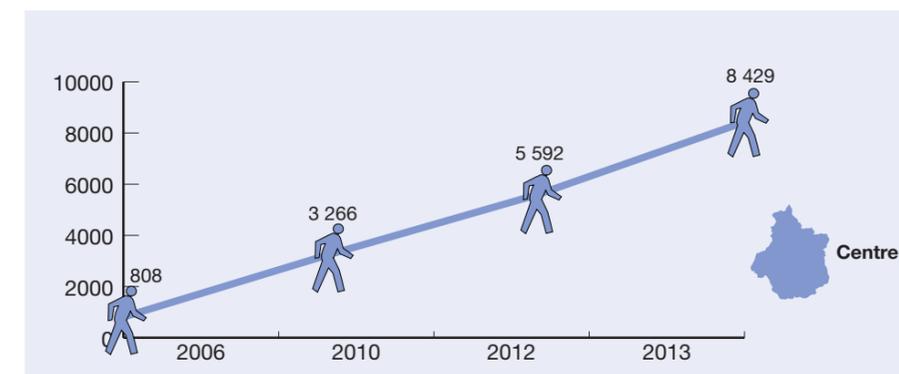
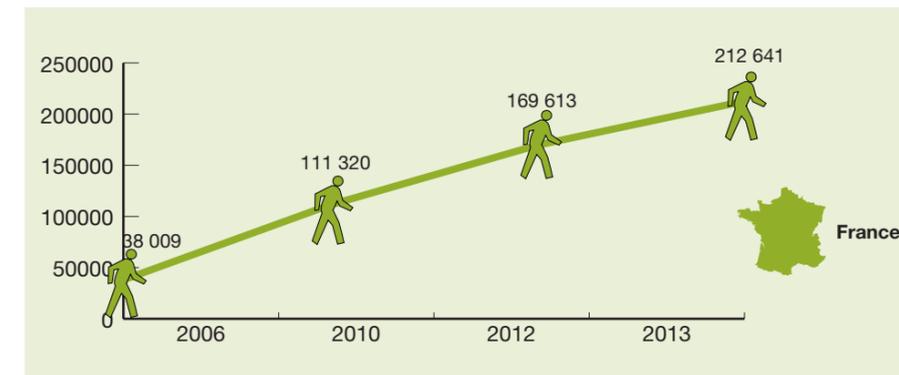
Pour cela trois objectifs :

► **Lutter contre le dumping social** qui vient fausser les règles de concurrence entre entreprises locales et entreprises européennes. Le dumping social a un impact fort sur le niveau d'emploi dans certaines branches d'activité. Ainsi, on a observé dans le secteur de l'agriculture une corrélation entre la baisse du nombre d'emplois salariés et l'accroissement du nombre de détachement de salariés.

► **Assurer une égalité de traitement entre salariés détachés et salariés nationaux**, s'agissant notamment du respect du SMIC, des conditions d'hygiène, de santé, et de sécurité ou encore de la réglementation des durées maximales du travail (respect des dispositions prévues par l'articles L1262-4 du code du travail)

► **Lutter contre les fraudes aux organismes de recouvrement des cotisations sociales et fiscales.** Fraude qui résulte des opérations de délocalisation fictive. Ces délocalisations engendrent une fuite de TVA et de cotisations sociales.

Evolution du nombre de salariés détachés France et région Centre



Source : DARES- base : déclarations de détachement faites auprès de l'inspection du travail



La fraude au détachement transnational de travailleurs dans le cadre de la Prestation de Services Internationale



Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Centre
 12, place de l'Etape - CS 85809 - 45058 ORLEANS CEDEX 1
 Téléphone : 02 38 77 68 00 Fax : 02 38 77 68 01
 www.centre.direccte.gouv.fr

Directeur de la publication : Patrice GRELICHE
 Réalisation : Marry-Michelle BAQUIAN / Sylvie GAILLOT
 Crédit photos : © Fotolia.com
 Novembre 2014



MINISTÈRE
 DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
 DE LA FORMATION
 PROFESSIONNELLE
 ET DU DIALOGUE SOCIAL



Pourquoi la prestation de services internationale fait-elle débat au sein des pays de l'union européenne ?

En application de la **directive « détachement » n° 96/71/CE du 16 décembre 1996**, les travailleurs détachés dans le cadre de l'Union européenne continuent, pendant une période maximale de 2 ans, à payer leurs cotisations dans l'Etat membre où ils sont normalement employés et non dans l'Etat membres dans lequel ils sont temporairement détachés.

Les écarts de conditions salariales et sociales entre les Etats membres conjugués au principe de la libre circulation au sein de la zone Schengen ont ouvert des opportunités de transfert de main-d'œuvre des pays les moins protecteurs vers les pays les plus protecteurs des travailleurs.

C'est ainsi qu'est née la notion de salarié « low cost ».

Face à ces dérives la commission européenne a proposé en 2012 une « directive relative à l'exécution de la directive 96/71. »

Les débats au sein des l'union européenne ont été longs et

nombreux car cette problématique du détachement des travailleurs fait s'affronter des intérêts divergents selon que l'on se situe en tant que pays d'accueil ou en tant que pays détachant.

Le 15 mai 2014 la directive 2014/67/UE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services a été adopté par le conseil et le parlement européen.

La France a transposé les dispositions de cette directive par la **loi n°2014-790 du 10 juillet 2014**. Cette loi a pour principal objectif de moraliser le recours au détachement de travailleurs, d'en éviter les excès et les abus caractérisés et par là même de rééquilibrer des conditions de concurrence déstabilisées par le développement d'un marché intrinsèque du travailleur « low cost », qui transgresse par ailleurs les conditions de travail et de respect de la personne humaine les plus élémentaires (*rapport AN, n° 1785, 11 févr. 2014*).

Le détachement transnational de travailleurs n'est pas illégal

Qu'est-ce que le détachement transnational de travailleurs ?

« Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement ».

Art. L. 1262-1 du code du travail

Quels sont les cas de détachement prévus par le code du travail ?

Quatre situations de travail permettent le détachement de travailleurs :

► La réalisation d'une opération pour son propre compte

Art. L. 1262-1, 3° du code du travail

► La mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire

Art. L. 1262-2 du code du travail

► L'exécution d'une prestation de services internationale pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation

Art. L. 1262-1, 1° du code du travail

► La mobilité intragroupe entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe

Art. L. 1262-1, 2° du code du travail

A quelles conditions le détachement est-il légal ?

Le détachement est licite si :

► L'entreprise prestataire étrangère est légalement établie dans son pays d'origine

► L'activité de l'entreprise est réelle et effective dans son pays d'établissement

► L'entreprise intervient en France de façon temporaire (pour la durée de réalisation de la mission)

► L'entreprise a adressé à l'inspection du travail du lieu où débute sa prestation et préalablement au détachement des travailleurs une déclaration de détachement (loi 2014-790 du 10 juillet 2014)

► L'entreprise a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national où s'effectue le détachement

*(Art L.1262-2, L.1262-2-1*et L. 1262-3 du code du travail)*

Quel est le droit applicable pendant la durée du détachement en France ?

Les employeurs détachant temporairement des salariés en France doivent respecter des dispositions légales et conventionnelles concernant notamment :

► **La rémunération** (SMIC ou taux conventionnel)

► **La durée du travail**, repos compensateur, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs

► **Les règles relatives à la santé et sécurité au travail**, âge d'admission au travail, emploi des enfants

► **Les discriminations et l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes

► **Les conditions d'assujettissement** aux caisses de congés et intempéries.

► **Le travail illégal**

(Art. L.1262-4 du code du Travail)

Les formes de fraude à la Prestation de Services internationale

① **LA FRAUDE « SIMPLE »** : défaut de déclaration de détachement, défaut de certificat d'affiliation au régime de sécurité sociale, non-paiement des salaires et des heures supplémentaires, dépassement de la durée légale de travail.

② **LA FRAUDE COMPLEXE** qui recoupe tous les montages frauduleux : travail illégal, absence intentionnelle de non-déclaration des accidents du travail, abus de vulnérabilité par des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine, esclavage moderne, trafic d'êtres humains.

Parmi les montages frauduleux observés ces dernières années on trouve :

► **La société « coquille vide »** qui n'exerce aucune activité significative dans son pays d'origine mais qui œuvre plutôt de façon permanente et stable dans le pays d'accueil en étant moins chère que ses concurrentes en raison du différentiel de cotisations sociales. Agissant de la sorte, ces entreprises sont en situation de défaut d'établissement au regard du droit, puisqu'elles devraient en fait être immatriculées au registre du commerce du pays où elles exercent réellement leurs activités ;

► **La société « réservoir de main d'œuvre »** qui n'exerce pas réellement d'activité significative dans son pays et se contente de détacher des travailleurs auprès d'une autre société, sans pour autant se présenter comme une entreprise de

travail intérimaire. Il s'agit-là de prêt de main d'œuvre déguisé, interdit par la législation française ;

► **L'entreprise « boîtes à lettres »** qui n'a aucune activité réelle dans le pays où elle est affiliée puisqu'il s'agit en fait d'une pure société de domiciliation utilisée par une entreprise issue d'un autre pays où les cotisations sociales sont plus élevées. L'entreprise mère met ensuite en place un faux détachement.

► **Le rôle des entreprises de travail temporaire** peut également être important dans le contournement des règles du pays d'accueil. La mise en place de sociétés de travail temporaire n'exerçant pas de réelle activité au sein de l'État d'envoi permet là encore de déroger aux dispositions en matière de détachement des travailleurs. Il s'agit-là de sociétés de recrutement destinées à mettre à disposition de la main d'œuvre à bas coût à destination des pays étrangers, assimilable de facto à du prêt de main d'œuvre. Ces sociétés n'ont, la plupart du temps, aucune activité réelle sur leur territoire d'origine.

► **Le recours au faux statut d'indépendant** constitue une autre piste de contournement des règles communautaires. Le statut d'indépendant suppose généralement des cotisations sociales faibles, voire inexistantes. Les travailleurs recrutés dans ce cadre exécutent néanmoins des tâches qui peuvent être requalifiées comme emploi salarié. Ils n'exercent par ailleurs aucune activité dans leur pays d'origine.