

**COMITE DE SUIVI
DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT
POUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE
ET LA CONCURRENCE DELOYALE
DANS LE SECTEUR DU BTP DE CORSE**

JEUDI 17 DECEMBRE à 10H

Préfecture de Corse

Ajaccio



UN PARTENARIAT FORMALISE EN 2014

Dans le cadre du plan régional de lutte contre le travail illégal, une convention de partenariat a été signée le 23 septembre 2014 entre

- les services de l'Etat,
- l'URSSAF,
- les organisations professionnelles du bâtiment (chambres syndicales des artisans et petites entreprises du bâtiment de Haute-Corse et de Corse-du-Sud, fédération du BTP de Corse-du Sud),
- et la caisse régionale des congés intempéries du BTP Côtes d'Azur Corse.

Cette convention concrétise une collaboration de tous les signataires dans la prévention du travail dissimulé.

Elle participe également au renforcement de la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services internationales (PSI) en améliorant :

- l'information,
- les échanges,
- et la coordination entre les parties.

Un dispositif législatif renforcé...

La Loi Savary du 10 juillet 2014 et la Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économique du 6 août 2015, dite loi Macron, ont renforcé l'arsenal législatif en donnant à l'administration des moyens supplémentaires pour lutter contre la concurrence sociale déloyale et le travail illégal.

En effet, ces comportements portent atteinte aux droits fondamentaux des salariés et à la protection des entreprises françaises du BTP respectueuses des règles du jeu.

...pour des mesures fortes, extrêmement dissuasives :

- la responsabilité engagée du donneur d'ordre en cas de manquement de son sous-traitant en matière de déclaration de détachement, désignation d'un représentant de l'entreprise sur le territoire français pendant la durée de détachement, de paiement des rémunérations, d'hébergement collectif et de respect de la législation du travail.
- en cas d'infraction, application d'amendes administratives de 2000€ par salarié détaché non déclaré (plafond 500 000€)
- la possibilité de suspendre de façon temporaire et immédiate une prestation de service dans le cas de manquement graves concernant les droits sociaux des travailleurs détachés (salaire minimum, durées maximales de travail, quotidiennes et hebdomadaires, conditions de travail ou d'hébergement incompatible avec la dignité humaine)
- la création d'une carte d'identification professionnelle pour tous les salariés du BTP

Ces nouvelles dispositions permettront d'accroître encore l'efficacité des contrôles et des suites données aux constats de situations frauduleuses.

La mise en œuvre de la convention de partenariat

Un comité de suivi – organe indépendant – a été mis en place afin d'évaluer annuellement la mise en œuvre de la convention et d'en mesurer la portée au regard des évolutions réglementaires.

La lutte contre la concurrence sociale déloyale constitue un axe majeur de la politique de lutte contre le travail illégal.

L'engagement conjoint marque la volonté de tous de poursuivre et renforcer l'action collective de prévention comme de contrôle.

L'une ne peut aller sans l'autre. Ces actions préventives et répressives sont essentielles pour faire respecter les droits des salariés comme des employeurs, et pour l'établissement ou le rétablissement de conditions de travail et de concurrence justes et loyales.

Quelques chiffres

Salariés détachés en Corse

Période	Nombre de salariés détachés
2014	2202
janvier/septembre 2015	2185

La part de salariés étrangers détachés dans les entreprises du BTP progresse en 3 ans : de 69% en 2012, elle est de **75% en 2015**.

En rapportant le nombre de salariés détachés à la population active, la Corse est la 2^{ème} région française la plus concernée par le détachement de salariés étrangers.

Les métiers de maçons (24% de l'ensemble des salariés détachés en Corse), coffreurs (15%) et manœuvres (7%) apparaissent comme ceux ayant le plus recours au détachement de salariés étrangers.

Les contrôles

Le ministre du travail a mobilisé les services de contrôle de l'inspection du travail dans la lutte contre les fraudes aux prestations de service internationales (PSI). Il leur est demandé, au niveau national, une moyenne de 1000 contrôles par mois portant exclusivement sur ces prestations.

1500 interventions par mois ont été recensées sur le territoire national en octobre 2015.

En Corse : **93 contrôles** réalisés de mai à fin octobre 2015,
dont **42 dans le secteur du BTP**

Les amendes

Les infractions constatées sur 6 prestations de service internationales donneront lieu à la notification de **11 amendes administratives**.

Ces amendes concernent 6 entreprises insulaires et 5 employeurs étrangers. L'amende est systématiquement appliquée à la fois au prestataire et à l'utilisateur défaillant.

Le montant global d'amende par prestation est de **56 000 €**. Si le nouveau plafond de **500 000 €** avait été appliqué, le montant aurait été égal à 146 000 €.

Qu'est-ce que la prestation de services internationale (PSI) ou détachement transnational ?

Le détachement transnational de travailleurs (au sens du code du travail) concerne :

- un employeur, régulièrement établi hors de France, qui confie à ses salariés une mission précise devant être exécutée en France. Une fois leur mission effectuée, les salariés reprennent leur activité au sein de leur entreprise d'origine.

Le régime du détachement est exclu lorsque :

- l'activité de l'employeur est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue en France, et ce quand bien même il ne disposerait pas de locaux ou d'infrastructures sur le territoire national,
- l'employeur qui détache n'a pas d'activité substantielle dans son pays d'origine (hors simple gestion).

Quelles sont les critères du détachement licite ?

Quelles que soient l'activité exercée et la nationalité de l'entreprise ou celle du salarié :

- le détachement doit être d'une durée limitée en France
- le détachement doit être transnational
- l'entreprise doit être régulièrement établie dans le pays d'origine et y exercer son activité « substantielle »
- l'activité de l'entreprise ne doit pas être entièrement orientée vers la France ou ne doit pas être réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue
- le salarié doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur
- il doit exécuter son travail en France à la demande de cet employeur pendant une durée limitée
- les deux parties doivent être liées par un contrat de travail
- le lien de subordination entre l'employeur et le salarié doit subsister pendant la période de détachement

Les obligations ou formalités préalables au détachement

Pour l'employeur

La déclaration préalable au détachement

L'employeur établi à l'étranger qui détache des salariés doit adresser préalablement au détachement une déclaration à l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où débute la prestation (prochainement uniquement par voie dématérialisée).

La désignation d'un représentant en France

L'entreprise qui détache un salarié doit avoir préalablement désigné un représentant, personne physique ou morale, chargé de conserver et présenter à l'inspection du travail au nom de l'employeur les documents nécessaires au contrôle (sécurité sociale, montant et preuve du versement du salaire, relevés d'heures, autorisations de travail, examen médical, CA de l'entreprise dans son pays et sur le territoire national...)

Dans tous les cas de détachement, l'employeur est soumis à des règles du droit du travail français (code du travail et convention collective applicables), telles que le salaire minimum, la durée du travail, les règles relatives à la santé et sécurité au travail, l'assujettissement aux caisses de congés et intempérie.

Pour le maitre d'ouvrage ou le donneur d'ordre

Le maitre d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés a une obligation de vigilance.

Il doit pouvoir présenter la copie des déclarations de détachement effectuées par l'entreprise étrangère ainsi que la copie de la désignation du représentant sur le territoire national.

Le maitre d'ouvrage ou le donneur d'ordre a également une obligation de vigilance vis-à-vis de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou d'un cocontractant d'un sous-traitant quant au respect par ceux-ci du paiement des salaires des travailleurs détachés. A défaut, leur responsabilité solidaire peut être engagée. S'il ne dénonce pas le contrat de prestations de services, il peut être tenu solidairement, avec l'employeur du salarié, au paiement des rémunérations indemnités et charges.

L'obligation de vigilance s'applique à tous les maitres d'ouvrage ou donneurs d'ordre, publics et privés quel que soit leur statut, s'étend à l'ensemble des entreprises intervenant dans une chaîne de sous-traitance et s'applique quel que soit le montant du contrat.

Les sanctions encourues

Les amendes administratives

En cas de manquement à leurs obligations, l'employeur, le maitre d'ouvrage ou le donneur d'ordre se verront notifier par la DIRECCTE des amendes administratives de 2000 € par salarié détaché non déclaré. Le plafond des amendes, initialement fixé à 10 000 €, a été relevé à **500 000 €**.

La suspension de la prestation de service internationale

En cas de manquement grave aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs détachés, la DIRECCTE pourra prononcer la suspension temporaire et immédiate de la prestation de service international illégale.