



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EUROPÉENS



LA COLLECTION

CFDT.FR

VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE N°1



Ce guide de la collection « Vivre ensemble, travailler ensemble »
sur les travailleurs détachés européens a été réalisé par la Confédération CFDT.
Ont participé à son élaboration: Omar Benfaid, Mariano Fandos, Olivier Gateau, Clara Grangeon, Denis Jacquot
ainsi que les fédérations CFDT : FGA, FGMM, FNCB, FGTE, F3C et Services; et l'Uri Nord Pas-de-Calais.

Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
1^{ère} édition - Décembre 2015 - ISBN : 978-2-85465-252-9

Rédaction CFDT - Direction graphique Service Information Communication CFDT
Illustration Lazarine - **Impression** L'Artésienne (62800 Liévin)
Papier : Cocoon FSC Recyclé 100 %

LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EUROPÉENS

	Page
LE DÉTACHEMENT EN FRANCE	4
CONNAÎTRE LEURS DROITS ET MIEUX LES REPRÉSENTER	6
LE DÉTACHEMENT	10
LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS	22
LES CONTRÔLES, SANCTIONS ET RECOURS	31
PRATIQUES SYNDICALES	42

Le détachement **EN FRANCE**

Le monde du travail connaît de profonds bouleversements liés à des phénomènes structurels qui se répercutent dans le quotidien des salariés. Ces mutations ont des « noms génériques » parfois utilisés pour inquiéter : mondialisation, numérisation, transition énergétique. On dit que la peur n'évite pas le danger. Comprendre les phénomènes, pour anticiper leur évolution, permet d'éviter les peurs pour se concentrer sur l'action et écarter les dangers.

La question des migrations de travail n'est ni nouvelle, ni liée à ces seules mutations. Mais, les crises économiques, les évolutions géopolitiques en Europe et dans le Monde, ainsi que le simple développement des moyens de transport donnent à cette question une visibilité et une sensibilité toute particulière. La question des « travailleurs détachés » dans le cadre européen en est l'une des facettes les plus marquantes.

Cette brochure a pour objectif de faire le point sur la réglementation nationale et européenne qui a évolué très récemment. Elle a pour ambition de doter les équipes syndicales des bases pour débusquer les abus, les contournements de la loi et de la réglementation qui se font au détriment de l'emploi, mais aussi souvent, sur le dos des travailleurs en détachement.

L'intérêt des salariés de notre pays, comme celui des entreprises et des travailleurs détachés est de faire respecter le droit. Il est aussi de le faire évoluer afin d'éviter le « dumping social » et ses dérives.

La CFDT ne souhaite pas un Monde ou une Europe maillés de murs et de barbelés.

La libre circulation des femmes et des hommes est un droit.

Comme tous les droits, il suppose le respect des règles définies par les institutions.

À vous, à nous d'agir.

Jean-Louis Malys
Secrétaire national de la CFDT

QUELQUES CHIFFRES

SUR LES TRAVALLEURS DÉTACHÉS

1,2 MILLION de travailleurs détachés au sein de l'Union européenne, en 2011.

La France est l'un des principaux pays européens d'accueil pour ces travailleurs :

- **16 000** déclarations en 2004,
- **170 000** déclarations en 2012,
- **220 000** déclarations en 2013 et autant de non-déclarés selon l'administration.

60 000 SALARIÉS déclarés par les entreprises en 2012.

Soit **5,7 MILLIONS DE JOURS DÉTACHÉS** et environ 25 000 emplois à temps plein

Durée moyenne d'un détachement : 45 jours.

Nombre de journées travaillées sur le territoire national : environ **2,5 MILLIONS**.

PAR SECTEUR

- Le **BTP** emploie près de **42 % des détachés**.
- Les entreprises de **travail temporaire (19 %)** et de **l'industrie (15 %)** sont en forte progression.

PAR STATUT

- Dans leur grande majorité, ils sont **ouvriers (80 %)** loin devant les **ETAM (6 %)** et les **cadres (3 %)**.

PAR NATIONALITÉ

- polonais **31 700**,
- portugais **20 100**,
- roumains **17 500**,
- français* **17 000**,
- allemands **13 000**,
- bulgares **8 200**,
- hors Union européenne **17 000** (soit 8 %).

Les entreprises du Luxembourg, de Pologne et d'Allemagne représentent encore 2/3 des déclarations de détachement en France et 63 % concernent des emplois dans les zones frontalières.

*Exemple: la majorité des contrats de détachement émanant du Luxembourg sont le fait de salariés français travaillant en Alsace et en Lorraine pour des agences d'intérim locales.

CONNAÎTRE LEURS DROITS

et mieux les représenter

LES PRINCIPAUX TEXTES

6

LES PRINCIPAUX TEXTES

EN DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

- **LA DIRECTIVE DE 1996¹**

Cette directive a vocation à encadrer le détachement des travailleurs européens afin de faciliter l'organisation d'une concurrence loyale et la protection de leurs intérêts et de leurs droits sociaux.

¹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

• LA DIRECTIVE D'APPLICATION DE 2014 ²

Trop souvent détournée ou mal interprétée, la directive de 1996 a conduit à l'adoption d'une directive d'application qui vise à mieux sécuriser les travailleurs détachés et responsabiliser davantage les entreprises (aussi bien celles du pays d'origine que celles du pays d'accueil).

Il ne s'agit pas d'une directive de révision mais bien d'une directive qui explicite celle de 1996, contrairement à ce que revendiquaient la CFDT et la Confédération européenne des syndicats (CES) qui espéraient, au contraire, une redéfinition plus contraignante du cadre du détachement au niveau de l'Union européenne. Lutter efficacement contre la concurrence déloyale nécessiterait d'harmoniser les régimes de protection sociale et la législation sociale entre les états membres de l'Union européenne. La France ne peut agir seule face à cette problématique européenne.

EN DROIT FRANÇAIS

• LA LOI DITE « LOI SAVARY » ³

Par cette loi, la France a transposé, de manière anticipée (sans même attendre le délai de transposition), la directive d'application de 2014 et est même allée au-delà du minimum imposé par cette directive. Elle vise à instaurer des mesures préventives et répressives

² Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur.

³ Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014, visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

pour lutter plus efficacement contre les abus liés au détachement et plus généralement contre le travail illégal. Elle tente principalement de responsabiliser le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre dans la chaîne de sous-traitance.

Le décret d'application du 30 mars 2015⁴ précise les modalités de mise en œuvre des principales dispositions de la loi Savary, à l'exception de celle créant « une liste noire » des personnes morales et physiques condamnées pour travail illégal, accessible sur Internet, qui est prévue dans un décret du 21 octobre 2015⁵.

• LA LOI DITE « LOI MACRON »⁶

Certaines dispositions prévues dans cette loi visent au renforcement du cadre législatif instauré par la loi Savary. Sont prévues notamment des mesures facilitant les contrôles et durcissant les sanctions, tout en responsabilisant encore un peu plus le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre dans la chaîne de sous-traitance. Les règles de détachement sont également adaptées au secteur des transports. À noter que la plupart de ces mesures seront applicables sous réserve de l'adoption de textes réglementaires et seront donc effectives à la parution des décrets.

4 Décret du 30.03.2015 relatif à la lutte contre les fraudes au détachement et à la lutte contre le travail illégal.

5 Décret n°2015-1327 du 21.10.15 relatif à la diffusion sur un site internet de condamnations prononcées pour travail illégal.

6 Loi n°2015-990 du 06.08.15 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

MINI-LEXIQUE

Maître d'ouvrage : client final pour le compte duquel l'exécution de travaux, de fabrications ou de services est réalisée.

Donneur d'ordre : entreprise principale qui est chargée d'exécuter des travaux, de fabrications ou de services pour le compte du maître d'ouvrage ou d'en diriger la réalisation.

Sous-traitance : consiste pour une entreprise principale (le donneur d'ordre), à confier à une autre entreprise (le sous-traitant), l'exécution de travaux, de fabrications ou de services pour un client final (le maître d'ouvrage).

Par exemple : une entreprise (maître d'ouvrage) décide de faire construire ses futurs locaux. Pour cela, elle fait appel à une entreprise (donneur d'ordre) qui sous-traite les travaux de peinture à une autre entreprise (sous-traitant), établie dans un État membre de l'Union européenne qui envoie des travailleurs détachés pour exécuter les travaux de peinture, en France.

Prestation de services : contrat par lequel une entreprise prestataire s'engage à effectuer un travail (rénovation, fabrication, construction...) au profit d'une ou de plusieurs autres entreprises (destinataire(s) de la prestation), contre rémunération. Sont notamment visées les opérations de sous-traitance. Il s'agit d'une des hypothèses prévues pour le détachement de travailleurs (*cf. p.12*).

Directive européenne : acte juridique de l'Union européenne, pris le plus souvent par le Conseil de l'Union européenne avec le Parlement. La directive lie les États membres quant au résultat à atteindre tout en leur laissant le choix des moyens et de la forme qu'ils adopteront pour réaliser les objectifs de l'Union européenne. Elle ne s'impose pas automatiquement aux États membres qui ont l'obligation de la transposer dans leur droit interne. Pour cela, un délai de transposition (le plus souvent de 2 ans) est prévu dans la directive.

LE DÉTACHEMENT

I	QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ ?	7
II	QUELS SONT LES CAS DE DÉTACHEMENT POSSIBLES ?	8
III	QUELLES SONT LES CONDITIONS DU DÉTACHEMENT ?	10
IV	QUELLES SONT LES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS ÉTABLIS HORS DE FRANCE ?	12
V	QUELLES SONT LES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS EN FRANCE ?	16

Les entreprises, dont le siège social est établi hors de France et dans un état membre de l'Union européenne, peuvent détacher temporairement (c'est-à-dire envoyer travailler) leurs salariés sur le territoire national, à la condition de respecter plusieurs formalités obligatoires. Les entreprises d'accueil ont également des obligations à remplir.

À noter que le non-respect par l'employeur étranger des règles relatives au détachement d'un de ses salariés en France n'a pas pour effet de faire de l'entreprise française l'employeur du travailleur détaché¹.

¹ Cass. soc.09.01.13, n°11-11.521.

I QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ ?

Le Code du travail définit le travailleur détaché² comme « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2* ».

La définition du Code du travail reprend celle de la directive de 1996, mais l'élargit aux salariés détachés venant d'un État tiers (hors Union Européenne). **Il s'agit bien dans ce guide de se focaliser sur les travailleurs détachés dans l'Union européenne.**

Pour les travailleurs étrangers hors zone UE, des obligations peuvent venir s'ajouter. Par exemple: l'employeur peut être amené à demander, pour la durée du détachement, la délivrance d'une autorisation de travail pour le salarié qu'il souhaite détacher en France.

CE QUE N'EST PAS UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

Il existe d'autres types de migrations liées au travail, qu'il ne faut pas confondre avec les travailleurs détachés:

- **les travailleurs étrangers qui font le choix individuel de venir s'installer et travailler en France à plus ou moins long terme.** À la différence des travailleurs détachés, le salarié n'est pas lié par un contrat de travail avec une entreprise de son pays d'origine. Il s'agira d'un contrat de droit français.
- **les travailleurs indépendants qui travaillent pour leur propre compte.** Ces salariés n'ont pas de contrat de travail et donc, en principe, pas de lien de subordination avec un employeur (que ce soit dans le pays d'origine ou le pays d'accueil).

Attention aux « faux travailleurs indépendants » qui, sous couvert d'un statut officiel d'indépendant, sont en réalité des salariés en raison d'un lien de subordination avec l'entreprise française³. Le « faux travailleur indépendant » peut alors voir son contrat requalifié en contrat de travail, s'il saisit un juge et pourra prétendre à l'application de l'intégralité des règles du Code du travail français.

² Art. L. 1261-3 du Code du travail.

³ Art. L. 8221-6 du Code du travail.

II QUELS SONT LES CAS DE DÉTACHEMENT POSSIBLES ?

La directive de 1996 s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un État membre.

À noter, la directive de 1996 exclut le personnel navigant de la marine marchande. Dans ce cas, s'applique, en principe, la législation sociale de l'État dans lequel le navire est immatriculé⁴.

Il existe quatre hypothèses de détachement en droit français⁵:

EN CAS D'EXÉCUTION D'UNE PRESTATION DE SERVICES

Le détachement est conclu 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 établi ou exerçant en France (sont visées les opérations de sous-traitance).

Par exemple : une entreprise belge détache des salariés en France pour l'exécution de travaux de construction.

EN CAS DE MOBILITÉ INTRAGROUPE

Le détachement est conclu entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

Par exemple : une entreprise allemande, qui a une filiale en France, détache certains de ses salariés pour y travailler.

4 Règlement n°3577/92 du 07.12.92 concernant l'application du principe de la libre circulation des services au transport maritime à l'intérieur des États membres (cabotage maritime).

5 Art. L. 1262-1 et L. 1262-2 du Code du travail.

EN CAS DE MISE À DISPOSITION DE SALARIÉS AU TITRE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

C'est le cas d'une entreprise exerçant une activité de travail temporaire, établie hors du territoire national, qui détache temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice, établie ou exerçant sur le territoire national.

Par exemple : une entreprise espagnole de travail temporaire détache un intérimaire pour le compte d'une entreprise implantée en France.

EN CAS DE RÉALISATION D'UNE OPÉRATION POUR SON PROPRE COMPTE

C'est le cas d'un employeur établi hors de France qui peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat avec une entreprise destinataire⁶.

Par exemple : une entreprise portugaise, qui souhaite s'implanter en France, détache des salariés pour construire ses futurs locaux.

⁶ Ce cas de détachement ne figure pas dans la directive européenne de 1996.

III QUELLES SONT LES CONDITIONS DU DÉTACHEMENT ?

Le Code du travail⁷ précise ces conditions :

UN CONTRAT DE TRAVAIL DOIT EXISTER ENTRE L'EMPLOYEUR DU PAYS D'ORIGINE ET LE SALARIÉ DÉTACHÉ⁸

Cela implique qu'un salarié ne peut être recruté par une entreprise étrangère dans le seul but d'être détaché, sauf pour les entreprises de travail temporaire en raison de la nature même du travail temporaire. Cette relation de travail doit persister pendant toute la durée du détachement. Le lien de subordination doit perdurer entre le salarié détaché et l'employeur du pays d'origine. Cela permet de distinguer le travailleur détaché du travailleur indépendant ou du salarié directement recruté en France (*cf. encadré p. 11*).

QUELLE PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ?

Les cotisations sociales appliquées aux travailleurs détachés (assises sur les salaires et destinées à couvrir les risques de chômage, vieillesse, maladies et accidents du travail et maladies professionnelles, etc.) sont celles du pays d'origine. Elles peuvent donc s'avérer moins lourdes que celles prélevées dans le cadre d'un contrat de travail français, ce qui peut entraîner d'importantes distorsions de concurrence entre travailleurs détachés ou non.

Concernant la sécurité sociale, les salariés détachés relèvent du régime de la sécurité sociale de leur pays d'origine pendant 24 mois (durée prévisible du détachement prévue en matière de protection sociale)⁹. Ils peuvent toutefois se faire soigner en France. Les salariés détachés peuvent accéder aux soins et médicaments de l'assurance maladie française, versés pour le compte de l'assurance maladie du pays d'origine (prestations en nature qui s'avèrent médicalement nécessaires durant le séjour). Par exemple, avec la carte européenne d'assurance

7 Art. L. 1262-1 et L. 1262-2.

8 Il n'existe aucune ancienneté minimale. La CJCE a jugé contraire à la liberté de prestation de service, une législation Allemande qui exigeait une ancienneté dans l'emploi d'un an avant tout détachement (CJCE.19.06.06, affaire C-244/44, Commission contre Allemagne).

9 Art. 12 du règlement (CE) n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29.04.04, portant sur les coordinations des systèmes de sécurité sociale, modifié par le règlement n°988/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16.09.09.

maladie¹⁰, le salarié détaché peut consulter un médecin et se procurer des médicaments dans les mêmes conditions que les assurés du pays d'accueil. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié détaché doit se voir appliquer la législation française en la matière (les prestations en nature et en espèce sont versées par le pays d'accueil dans les mêmes conditions que pour les salariés français¹¹).

LE DÉTACHEMENT DOIT ÊTRE TEMPORAIRE

Cela signifie que le détachement doit avoir une durée limitée. Le terme est fixé par avance dans la déclaration préalable de détachement. Une fois le détachement terminé, les salariés doivent reprendre leur activité au sein de l'entreprise d'origine. À défaut, les règles de détachement ne sont plus valables, et c'est l'intégralité du droit français qui devrait s'appliquer¹².

UNE DURÉE MAXIMUM DU DÉTACHEMENT NON PRÉCISÉE PAR LA LOI

La durée du détachement peut varier selon la tâche à accomplir. Il appartient à l'inspection du travail de vérifier le caractère temporaire du détachement. Il est souvent fait référence à la durée prévisible de travail, fixée en droit de l'Union européenne (en matière de protection sociale) à 24 mois.

L'ENTREPRISE DOIT ÊTRE ÉTABLIE ET EXERCER SON ACTIVITÉ DE TRAVAIL HORS DE FRANCE

Cette condition a été encore renforcée par la loi Macron afin de lutter plus efficacement contre les entreprises « *boîtes aux lettres* » qui se créent dans des pays où les droits sociaux sont moins favorables, qui n'ont aucune activité effective sur leur territoire et qui réalisent uniquement du détachement de salariés à l'étranger dans des conditions très concurrentielles.

10 Délivrée par le pays d'origine, cette carte prouve que le salarié détaché a le droit, dans le pays d'accueil, aux prestations de maladie en nature qui s'avèrent nécessaires du point de vue médical.

11 Art. 36 du règlement (CE) n°883/2004.

12 Art. 8 du règlement (CE) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17.06.08 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) : à défaut de loi choisie entre les parties au contrat individuel de travail, la loi du contrat applicable doit être celle du lieu d'exécution habituel du contrat de travail.

Jusqu'à présent les critères déterminant pour savoir si on appliquait les règles de détachement ou non, reposaient soit sur le fait que l'activité de l'employeur était entièrement orientée en France ou que cette activité était réalisée dans les locaux, ou avec les infrastructures, situés en France de façon habituelle, stable et continue. Désormais, peu importe que l'employeur utilise pour exercer son activité des infrastructures ou des locaux en France. Il ne pourra se prévaloir des dispositions relatives au détachement dès qu'il exerce une activité habituelle, stable ou continue en France ou qu'il n'effectue, dans le pays d'origine, que des activités relevant de la gestion interne ou administrative¹³. Dans ces situations, l'employeur sera alors assujéti aux dispositions du Code du travail français (y compris au niveau des charges patronales)¹⁴.

Pour pouvoir attester de la réalité de cette activité hors de France, doivent être conservés sur le lieu de travail (ou à défaut dans un lieu accessible au représentant) divers documents permettant, notamment, de prouver que l'entreprise a bien une activité réelle et substantielle dans le pays d'origine¹⁵.

IV QUELLES SONT LES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS ÉTABLIS HORS DE FRANCE ?

L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés doit adresser une déclaration préalable au détachement à l'inspection du travail¹⁶.

Il doit également désigner un représentant de l'entreprise sur le territoire national, qui sera chargé d'assurer la liaison avec les différents agents de contrôle (agents de l'inspection du travail, des douanes...), pendant la durée de la prestation¹⁷.

¹³ Conformément à la définition donnée par la directive de 2014.

¹⁴ Art. L. 1262-3 du Code du travail.

¹⁵ Art. R. 1263-1 III du Code du travail (liste des documents demandés).

¹⁶ Art. L. 1262-2-1 I du Code du travail.

¹⁷ Art. L. 1262-2-1 II du Code du travail.

Enfin, l'employeur ou son représentant (sur le territoire national) doit présenter, sur le lieu de la réalisation de la prestation, à l'inspection du travail, des documents, traduits en français, permettant de contrôler la régularité du détachement¹⁸.

LA DÉCLARATION PRÉALABLE DE DÉTACHEMENT

Le décret du 30 mars 2015 a complété les éléments devant figurer dans la déclaration préalable de détachement. Il s'agit d'éléments d'informations concernant l'entreprise qui détache des salariés et les conditions de travail de ces salariés détachés¹⁹. Le but étant, une fois encore, d'éviter les entreprises « *boîtes aux lettres* » (cf. p. 14). La déclaration, rédigée en français, doit être adressée, avant le début du détachement, à l'unité territoriale de la Direccte²⁰ dans le ressort de laquelle s'effectue la prestation. Lorsque la prestation est exécutée dans différents lieux, la déclaration de détachement est adressée à l'unité territoriale dans le ressort de laquelle se situe le premier lieu d'exécution de la prestation.

À noter que pour faciliter et améliorer les contrôles, la loi Macron a généralisé la procédure dématérialisée de la transmission de la déclaration de détachement (ou de l'autorisation pour le secteur des transports)²¹.

LA DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT EN FRANCE

Le décret du 30 mars 2015 précise que l'employeur doit désigner (par écrit et en français) un représentant, sur le territoire national, chargé de faire la liaison, notamment avec l'inspection du travail, pendant la durée de la prestation. Cette désignation doit préciser que le représentant a bien accepté cette mission et comporter ses noms, prénoms, date, lieu de naissance et ses coordonnées ainsi que la date et la durée de la désignation, qui ne peut excéder la durée du détachement. À noter qu'aucune information n'est donnée sur la qualité

18 Art. L. 1263-7 du Code du travail.

19 Art. R. 1263-3, R. 1263-4 et R. 1263-6 du Code du travail (liste des éléments demandés pour les différents cas de détachements).

20 Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

21 Art. L. 1262-2-2 du Code du travail. Les conditions de cette dématérialisation devront être fixées par décret, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

du représentant. Il est seulement précisé qu'il doit être désigné sur le territoire national, donc en France. Il pourrait alors s'agir soit d'une personne de l'entreprise du pays d'accueil, soit d'une personne extérieure à l'entreprise.

Cette désignation doit indiquer le lieu de conservation, ou les modalités permettant l'accès et la consultation des documents à présenter en cas de contrôle²².

La loi Macron²³ a adapté, par voie réglementaire, les règles de détachement pour les entreprises de transport. En effet, les salariés roulants ou navigants détachés le sont, le plus souvent, sur des durées courtes mais fréquentes (ex: cabotage routier ou fluvial), il a donc été nécessaire d'aménager certaines formalités. Par exemple, une attestation doit se substituer à la déclaration préalable de détachement. En outre, le représentant peut assurer une liaison avec les différents agents de contrôle (agents de l'inspection du travail, des douanes...) au-delà de la durée du détachement car le plus souvent il est de très courte durée²⁴.

CE QU'EST LE CABOTAGE ROUTIER DE MARCHANDISES

Le cabotage est rattaché au régime juridique du détachement. Le cabotage routier de marchandises désigne les opérations de chargement et de déchargement effectuées sur le territoire par un transporteur établi hors de France, à l'occasion d'un transport international. Cette activité est strictement encadrée par le droit de l'Union européenne²⁵. Ces entreprises sont tenues de limiter leurs interventions sur le territoire français à :

- 3 opérations de cabotage de marchandises dans un délai maximal de 7 jours à compter du déchargement complet ayant fait l'objet du transport international préalable, lorsque ce transport est à destination de la France ;
- 1 seule opération de cabotage de marchandises dans un délai de 3 jours suivant l'entrée à vide du véhicule en France, lorsque le transporteur routier international n'a pas pour destination le territoire français.

22 Art. R. 1263-2-1 du Code du travail (liste des informations devant figurer dans la déclaration de désignation du représentant).

23 Art. L. 1331-1 à L. 1331-3 du Code des transports

24 Un décret doit préciser les modalités.

25 Art. 8 du règlement (CE) n°1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21.10.09.

La France, qui a transposé²⁶ ces règles de détachement au cabotage routier, prévoit néanmoins que l'entreprise de transport n'est tenue de déclarer le détachement de son salarié que s'il est présent sur le territoire français plus de 8 jours.

DES DOCUMENTS À PRÉSENTER EN CAS DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'employeur ou son représentant (sur le territoire national) doit présenter, sur le lieu de la réalisation de la prestation, des documents traduits en français permettant de contrôler la régularité du détachement²⁷. Le décret du 30 mars 2015 a allongé la liste des documents à mettre à la disposition de l'inspection du travail²⁸.

À noter qu'en cas de manquement à ces obligations (déclaration préalable de détachement, désignation d'un représentant et présentation de documents), l'employeur est passible d'une lourde amende administrative²⁹ dont le montant maximal est de 500 000 euros.

Le plafond de l'amende est de 2 000 euros par salarié et de 4 000 euros en cas de récidive dans un délai d'un an (à compter du jour de la notification de la première amende). Les modalités d'application de cette amende sont les suivantes :

- l'amende administrative est prononcée par l'autorité administrative compétente (la Direccte) sur le rapport d'un agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- l'autorité administrative fixe le montant en tenant compte des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement de son auteur, ainsi que de ses ressources et charges ;
- le délai de prescription de l'action de l'administration est de deux ans révolus à compter du jour où le manquement a été commis. L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt au domaine.

À noter, le décret du 30 mars 2015 a supprimé la sanction pénale en cas de manquement de l'employeur, établi à l'étranger, à l'obligation de déclaration préalable de détachement. Cette suppression est regrettable puisque désormais seule une amende administrative est possible. Elle devrait pouvoir s'articuler avec le maintien de la sanction pénale.

26 Décret n°2010-389 du 19.04.10 relatif au cabotage dans les transports routiers et fluviaux.

27 Art. L. 1263-7 du Code du travail.

28 Art. R. 1263-1 du Code du travail (liste des documents à présenter).

29 Art. L. 1264-1 du Code du travail.

V QUELLES SONT LES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS EN FRANCE ?

Il est prévu également des obligations sur le recours au détachement pour l'entreprise d'accueil.

SATISFAIRE AUX OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DE L'EMPLOYEUR DÉTACHANT LES SALARIÉS

La Loi Savary puis la Loi Macron ont renforcé la responsabilité du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre dans la chaîne de sous-traitance.

La **sous-traitance** consiste, pour une entreprise (le donneur d'ordre), à confier à une autre entreprise (le sous-traitant), l'exécution de travaux, de fabrications ou de services pour un client final (le maître d'ouvrage).

La loi Savary a instauré un devoir de vérification (vigilance)³⁰. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec une entreprise qui détache des salariés doit obtenir de celui-ci avant le début de chaque détachement :

- une copie de la déclaration préalable de détachement transmise à la Direccte ;
- une copie du document désignant le représentant en France de l'employeur.

Se faire remettre ces documents permettait, jusqu'à la loi Macron, au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre d'avoir procédé aux obligations qui lui incombent s'il ne voulait pas être passible d'une amende administrative. Désormais, à défaut de s'être fait remettre par le cocontractant la copie de la déclaration préalable de détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit adresser, dans les 48 heures suivant le début du détachement, une déclaration spécifique à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. Un décret doit déterminer les informations que comporte cette déclaration.

A défaut, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible de la même amende administrative appliquée à l'employeur qui détache les salariés (cf. p. 16). Ils peuvent donc être tenus responsables de la transmission de la déclaration préalable de détachement, en cas de manquement de l'employeur.

³⁰ Art. L. 1262-4-1 du Code du travail.

INFORMER SUR LE RECOURS AU DÉTACHEMENT

De nouveaux documents sont annexés au registre du personnel qui accueille les salariés détachés³¹ : la copie des déclarations de détachement et la copie des titres autorisant l'exercice d'une activité des salariés étrangers.

Le décret du 30 mars 2015 précise que la copie des déclarations de détachement est tenue à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents de contrôle, soit dans l'établissement, soit sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement, pour les travailleurs détachés qui y sont employés³². Les informations portées au registre doivent être conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement³³.

La liste des informations contenues dans le bilan social³⁴ est complétée en matière de travailleurs détachés³⁵ : sont ajoutés le nombre de salariés de l'entreprise détachés et le nombre de salariés détachés accueillis³⁶. Les informations contenues dans le bilan social ont vocation à être transposées dans la Base de données unique (BDU), instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

31 Art. L. 1221-15-1 du Code du travail.

32 Art. D. 1221-24-1 du Code du travail.

33 Art. R. 1221-26 du Code du travail.

34 Il s'agit d'un document essentiel qui récapitule les principales données sociales chiffrées de l'entreprise (les effectifs, les contrats, les périodes de formation...), permettant ainsi d'apprécier la situation de l'entreprise, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus. Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

35 Art. L. 2323-70 du Code du travail.

36 Art. R. 2323-17 du Code du travail.

LES DISPOSITIONS APPLICABLES aux salariés détachés

I À QUELLES DISPOSITIONS DU DROIT
DU TRAVAIL SONT-ILS SOUMIS? 22

II À QUELLES OBLIGATIONS L'EMPLOYEUR
EN FRANCE EST-IL SOUMIS? 27

I À QUELLES DISPOSITIONS DU DROIT DU TRAVAIL SONT-ILS SOUMIS?

Le principe est que le salarié détaché reste lié à son employeur d'origine par son contrat de travail. Il n'y a pas de lien contractuel entre le travailleur détaché et l'entreprise du pays d'accueil.

Toutefois, la directive de 1996¹ prévoit que, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail, l'employeur détachant temporairement des salariés dans un État membre est soumis à l'application d'un « *noyau dur* » de règles applicables dans le pays d'accueil. La directive de 1996 précise néanmoins que le « *noyau dur* » de règles minimales protectrices ne fait pas obstacle à l'application de conditions plus favorables².

En l'occurrence, les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France

1 Art. 3 § 1 de la directive de 1996.

2 Art. 3 § 7 de la directive de 1996.

(règles issues des accords et conventions collectives étendus), en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes³, certaines adaptations sont prévues par le Code du travail :

- **Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail (par exemple: la liberté de manifester, le droit de grève, la liberté d'opinion, le droit à la vie privée).**

À noter, concernant le droit à la représentation collective, que seuls les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire et ceux détachés en France dans le cadre d'une mobilité intragroupe⁴ sont pris en compte dans le calcul de l'entreprise d'accueil établie en France (à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents). Ces catégories de salariés détachés sont également les seuls à disposer d'un droit à l'expression directe et collective sur les conditions de travail de l'entreprise d'accueil, sur la qualité de leur organisation et sur les améliorations souhaitables de leur unité de travail⁵.

- **Discriminations et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Notamment application du principe « à travail égal, salaire égal », obligeant l'employeur à assurer l'égalité de rémunération entre les salariés hommes et femmes placés dans une situation identique.

- **Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité « et d'accueil d'enfant », congés pour événements familiaux.**

- **Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire.**

3 Art. L. 1262-4 du Code du travail et circulaire DGT n°2008/17 du 05.10.08 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services, partie 2.

4 Art. L. 1111-2 2° du Code du travail.

5 Art. R. 1262-3 du Code du travail (cas d'un détachement intragroupe) et droit commun (cas d'une mise à disposition).

TRAVAILLEURS DÉTACHÉS AU TITRE DU TRAVAIL TEMPORAIRE ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT⁶

Les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire (cas autorisés de recours au travail temporaire, rémunération, congés, conditions de travail etc.) s'appliquent aux salariés temporairement mis à disposition en France par une entreprise étrangère et exerçant une activité de travail temporaire. À noter toutefois une exception : l'obligation de versement d'une indemnité de fin de mission pour les salariés sous contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine, et sous réserve de certaines adaptations tenant à la garantie financière⁷.

- **Exercice du droit de grève⁸.**
- **Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés (évalués au prorata du séjour effectué en France), durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs.**

Ne sont pas applicables aux travailleurs détachés les dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés non rémunérés (ex: congé sabbatique). En outre, c'est seulement lorsque la durée du détachement est supérieure à 1 mois que les dispositions relatives au chômage des jours fériés sont applicables aux salariés détachés.

- **Salaire minimum et paiement du salaire, y compris des majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés.**

Si le détachement dure plus d'un mois, les salariés détachés doivent percevoir un salaire mensualisé et un bulletin de paie doit leur être remis (ou tout document équivalent), traduit en français et comportant les mentions suivantes :

- le salaire dû (y compris les majorations pour heures supplémentaires) en euros ;
- les périodes et horaires de travail ;
- les congés et jours fériés ;

6 Art. 3 §9 de la directive européenne de 1996.

7 Garantie assurant, en cas de défaillance de l'employeur, le paiement aux salariés intérimaires détachés de l'intégralité des salaires, indemnités et accessoires qui leur sont dus pour la période de travail effectué sur le territoire français.

8 Cessation d'activité de salariés dans le cadre d'un mouvement collectif, aux fins de revendication de leurs droits.

- les conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés et d'intempéries⁹;
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Par ailleurs, les allocations propres au détachement (par exemple: une indemnité de détachement en contrepartie du travail) sont intégrées au salaire minimum¹⁰. En revanche, les indemnités couvrant les surcoûts occasionnés pendant le détachement (dépenses de voyage, de logement) n'entrent pas dans le calcul du salaire minimum et doivent être remboursées par l'employeur¹¹.

QUE COMPREND LE SALAIRE MINIMUM ?

La loi Macron est venue apporter des précisions quant au contenu du salaire minimum dans le cadre de la législation du détachement. L'employeur détachant des salariés en France n'est pas tenu qu'au SMIC, minima conventionnels et majoration des heures supplémentaires, mais également au paiement de tous les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés, tels que les primes, indemnités et majorations (par exemple: l'indemnité de trajets ou encore une prime de vacances). La France prend ainsi en compte l'arrêt rendu par la Cour de Justice de l'Union Européenne du 15 février 2015¹² qui identifie avec précisions les éléments de rémunération ayant vocation à être inclus dans la notion de salaire minimum au sens de la directive de 1996.

• Règles relatives à la santé¹³ et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants.

L'employeur doit veiller à la sécurité des lieux de travail des salariés, en tenant compte des risques professionnels auxquels ces derniers peuvent être exposés pendant leur période d'activité en France (par ex: travail en hauteur).

9 Dans le secteur du BTP et du spectacle, l'employeur doit s'affilier à la caisse de congés payés et payer des cotisations au régime « chômage intempéries ». Il existe des cas de dispense, en cas de preuve de l'existence d'un régime équivalent dans un État membre de l'Union Européenne.

10 Cass. soc.13.11.14, n° 13-19.095.

11 Art. R. 1262-8 du Code du travail.

12 CJUE 12.02.15, aff.396/13, Sahkoalojen ammattiliitto ry.

13 En matière de maladie et d'accident: art. R. 1262-1 et R. 1262-2 du Code du travail. En matière de santé au travail: art. R. 1262-9 à R. 1262-15 du Code du travail.

Les salariés détachés en France bénéficient d'un droit de retrait qui leur permet de quitter leur poste de travail s'ils sont exposés à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

- **Travail illégal (travail dissimulé par dissimulation d'activité¹⁴, travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié¹⁵, marchandage¹⁶, prêt illicite de main-d'œuvre¹⁷).**

A contrario, les accords de branche non étendus, les accords d'entreprise ou d'établissement qui fixent des règles différentes dans toutes ces matières ne s'appliquent pas. Sont écartées également les dispositions du droit du travail relatives, notamment, à la conclusion et la rupture du contrat de travail, la formation professionnelle, la prévoyance.

DES DÉROGATIONS POSSIBLES POUR LES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE.

La directive de 1996¹⁸ prévoit que les États membres peuvent déroger à certaines règles « *du noyau dur* », sous réserve de conditions strictes :

- en matière de salaire, lorsqu'il s'agit de travaux d'une durée maximale d'un mois et à condition que ces travaux ne soient pas effectués par des entreprises de mise à disposition de travailleurs;
- en matière de salaire et de congés payés lorsqu'il s'agit de travaux de « faible ampleur » et à condition que ces travaux ne soient pas effectués par des entreprises de mise à disposition de travailleurs.

La directive de 1996¹⁹ prévoit également l'exclusion des dispositions en matière de salaire et de congés payés dans le cas de travaux de montage initial et/ou de première installation d'un bien d'une durée inférieure à 8 jours, qui forment une partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et exécutés par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise de fourniture. Cette disposition ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction.

14 Art. L. 8221-3 du Code du travail.

15 Art. L. 8221-5 du Code du travail.

16 Art. L. 8231-1 du Code du travail.

17 Art. L. 8241-1 du Code du travail.

18 Art. 3 § 3 et suivants de la directive de 1996.

19 Art. 3 §2 de la directive de 1996.

II À QUELLES OBLIGATIONS L'EMPLOYEUR EN FRANCE EST-IL SOUMIS ?

La directive de 2014 responsabilise les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs cocontractants et sous-traitants²⁰ dans le seul secteur de la construction et seulement dans certaines hypothèses. La France est allée au-delà du minimum imposé par cette directive, en étendant cette responsabilité à tous les secteurs d'activité (par la loi Savary, puis la loi Macron):

EN CAS DE NON-VERSEMENT PARTIEL OU TOTAL DU SALAIRE MINIMUM

La loi Savary a instauré un devoir de vigilance et d'injonction afin de responsabiliser davantage le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre dans la chaîne de sous-traitance²¹.

Il est prévu que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par un agent de contrôle du non-paiement (partiel ou total) du salaire minimum dû au salarié, doit enjoindre à l'employeur par écrit de faire cesser la situation. À compter du jour de réception de l'injonction, l'employeur dispose de 7 jours pour informer le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe alors l'agent de contrôle ou le prévient dès l'expiration du délai imparti, en cas d'absence de réponse de l'employeur²².

L'agent de contrôle informe également les salariés concernés des voies de recours qui s'offrent à eux, en précisant qu'à défaut de paiement de leurs rémunérations, ils peuvent saisir le Conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues²³.

20 Il peut s'agir d'un cocontractant, un sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant.

21 Art. L. 3245-2 du Code du travail.

22 Art. R. 3245-1 du Code du travail.

23 Art. R. 3245-3 du Code du travail.

Jusqu'à présent, ce n'était qu'à défaut d'avoir rempli ces obligations que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre était tenu solidairement responsable du paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié, et des cotisations et contributions sociales y afférant²⁴.

Depuis la loi Macron, il ne s'agit plus d'une simple obligation d'injonction mais bien d'une obligation de faire cesser la situation qui s'applique au maître d'ouvrage et au donneur d'ordre²⁵: l'un ou l'autre, informé par un agent de contrôle du manquement, enjoint aussitôt par écrit au cocontractant ou sous-traitant, ainsi qu'au donneur d'ordre immédiat de ce dernier, de faire cesser sans délai la situation. À défaut de régularisation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues, (les conditions seront fixées par décret). Cette obligation est satisfaite si, suite à l'injonction, l'employeur régularise la situation ou que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre dénonce le contrat de prestation.

24 Art. R. 3245-2 du Code du travail.

25 Art. L. 1262-4-3 du Code du travail.

EN CAS D'HÉBERGEMENT COLLECTIF DANS DES CONDITIONS INCOMPATIBLES AVEC LA DIGNITÉ HUMAINE²⁶

Lorsque le maître d'ouvrage (ou le donneur d'ordre) est informé par un agent de contrôle que les salariés sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, l'un ou l'autre doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation. Dès réception de l'injonction, l'employeur doit informer (dans un délai de 24 heures) le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. La réponse, ou le défaut de réponse, est alors transmis à l'agent de contrôle²⁷.

En l'absence de régularisation de la situation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit prendre, sans tarder, à sa charge l'hébergement collectif²⁸.

À noter que la Loi Macron²⁹ consacre un droit d'entrée des agents de l'inspection du travail dans les locaux destinés à l'hébergement des travailleurs (sous réserve du consentement des occupants), et rend obligatoire l'envoi de la déclaration à l'inspection du travail (du lieu où est situé le local) dès lors qu'elle concerne l'hébergement collectif de travailleurs.

EN CAS D'INFRACTION À CERTAINES MATIÈRES LIMITATIVEMENT ÉNUMÉRÉES DU DROIT DU TRAVAIL³⁰

Les matières énumérées renvoient aux règles du « *noyau dur* » (cf. p. 22).

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par un agent de contrôle du manquement à une des règles du « *noyau dur* » par l'employeur³¹, l'un ou l'autre doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation (dans un délai de 24 heures à compter de son information)³². Dès la réception de l'injonction, l'employeur doit informer dans un délai de 15 jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser

26 Art. L.4231-1 du Code du travail.

27 Art. R. 4231-2 du Code du travail.

28 Art. R. 4231-3 du Code du travail.

29 Art. L. 8113-2-1 du Code du travail et loi n°73-548 du 27.06.73 relative à l'hébergement collectif, article 1.

30 Art. L. 8281-1 du Code du travail.

31 Il peut s'agir d'un co-contractant, un sous-traitant direct ou indirect ou un co-contractant d'un sous-traitant.

32 Art. R. 8281-1 du Code du travail.

la situation³³. Est transmise ensuite la réponse à l'agent de contrôle (auteur du signalement) ou le défaut de réponse³⁴.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne respecte pas ces obligations s'expose à une contravention de 5^e classe pouvant être doublée en cas de récidive (soit un montant maximum de 1500 euros et 3000 euros en cas de récidive)³⁵.

À noter qu'il s'agit, dans cette hypothèse, d'une simple obligation de vigilance et d'injonction pour le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre, ce que l'on peut déplorer.

Avec la loi Macron, dans le secteur des transports, le destinataire du contrat de transport est assimilé au donneur d'ordre pour les obligations d'injonction, sur saisine d'un agent de contrôle. C'est donc au destinataire du contrat de transport de procéder aux obligations relatives à l'application du salaire minimum légal ou conventionnel³⁶, à l'hébergement collectif compatible avec la dignité humaine³⁷ ou encore à l'application de l'ensemble des règles du « *noyau dur* » (par ex : congés payés, durée du travail, conditions de travail...) ³⁸. Le but est de renforcer la lutte contre le dumping social en imposant notamment le respect du salaire minimum légal ou conventionnel lors des opérations de cabotage.

33 Art. R. 8281-2 du Code du travail.

34 Art. R. 8281-3 du Code du travail.

35 Art. R. 8282-1 du Code du travail.

36 Art. L. 3245-2 du Code du travail.

37 Art. L. 4231-1 du Code du travail.

38 Art. L. 8281-1 du Code du travail.

LES CONTRÔLES, sanctions et recours

I	QUEL RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	31
II	QU'EXISTE-T-IL EN MATIÈRE DE CONTRÔLE ?	33
III	QU'EXISTE-T-IL EN MATIÈRE DE SANCTIONS ?	35
IV	QUELS SONT LES RECOURS POSSIBLES EN FRANCE ?	40

I QUEL RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

Les représentants du personnel du pays d'accueil ont un vrai rôle à jouer. Depuis la loi Savary, de nouveaux documents sont annexés au registre du personnel¹ de l'entreprise qui accueille les salariés détachés² : la copie des déclarations de détachement et la copie des titres autorisant l'exercice d'une activité des salariés étrangers. À noter, le décret du 30 mars 2015 précise que la copie des déclarations de détachement est tenue à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents de contrôle, soit dans l'établissement, soit sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement pour les travailleurs détachés qui y sont employés³. Les informations portées au registre doivent être conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement⁴. En outre, la liste des informations contenues dans le bilan social⁵ et le cas échéant, dans la Base de

1 Le registre du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises.

2 Art. L. 1221-15-1 du Code du travail.

3 Art. D. 1221-24-1 du Code du travail.

4 Art. R. 1221-26 du Code du travail.

5 Document essentiel qui récapitule les principales données sociales chiffrées de l'entreprise (les effectifs, les contrats, les périodes de formation...), permettant d'apprécier la situation de l'entreprise, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus. Obligatoire dans les entreprises + 300 salariés.

donnée unique (BDU)⁶, est complétée par le nombre de salariés détachés accueillis et le nombre de salariés de l'entreprise détachés⁷.

Par ailleurs, en matière de sous-traitance, le comité d'entreprise doit être informé et consulté⁸.

Enfin le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise d'accueil est compétent pour tous les salariés, y compris ceux mis à disposition par une entreprise extérieure⁹.

LE DROIT D'AGIR EN JUSTICE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Depuis la loi Savary, il existe deux nouveaux cas d'action en substitution au profit des organisations syndicales représentatives. Celles-ci peuvent agir en justice pour toutes actions en faveur d'un salarié détaché¹⁰ ou victime de travail dissimulé¹¹, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé (à condition de l'avoir informé et qu'il ne se soit pas opposé à cette action). L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment¹².

Par ailleurs, en droit pénal, il est permis à toute association, tout syndicat professionnel ou tout syndicat de salariés de la branche (régulièrement déclaré depuis au moins 2 ans à la date des faits et dont l'objet statutaire comporte la défense des intérêts collectifs des entreprises et des salariés), d'exercer les droits reconnus à la partie civile en cas de travail illégal, même si l'action publique n'a pas été mise en mouvement par le Ministère public ou par la partie lésée¹³.

6 Instaurée par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

7 Art. R. 2323-17 du Code du travail.

8 Art. L. 2323-51, L. 2323-7 et R. 2323-11 du Code du travail.

9 Art. L. 4612-1 du Code du travail.

10 Art. L. 1265-1 et D. 1265-1 du Code du travail.

11 Art. D. 8223-4 du Code du travail.

12 L'organisation syndicale représentative peut également se substituer en matière de marchandage, prêt illicite de main d'œuvre et étrangers sans titre de travail.

13 Art. 2-21-1 du Code de procédure pénale.

II QU'EXISTE-T-IL EN MATIÈRE DE CONTRÔLE ?

La France fait de la lutte contre le travail illégal, et plus particulièrement les abus liés aux travailleurs détachés, une priorité.

À noter, l'inspection du travail a été réorganisée avec la création d'un groupe national de veille, d'appui et de contrôle (pour coordonner des actions d'ampleur nationale en matière de travail illégal et fraudes liées aux travailleurs détachés), et d'unités d'appui et de contrôle régionales spécialisées dans la lutte contre le travail illégal¹⁴.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les autorités chargées de la coordination de leurs actions sont habilités à se communiquer réciproquement tous les renseignements et documents nécessaires pour faire respecter les règles de détachement¹⁵.

En outre, la directive de 1996 et le Code du travail prévoient une coopération entre les différentes administrations des États membres de l'Union chargées de la surveillance et du contrôle des conditions de travail et d'emploi. Cette coopération peut se faire par l'intermédiaire d'un bureau de liaison (c'est la Direction générale du travail qui assure cette mission) qui répond aux demandes d'information des administrations étrangères et leur communique les informations lorsqu'il a connaissance de faits relatifs à d'éventuels manquements de l'entreprise aux obligations résultant du détachement de travailleurs¹⁶.

Par ailleurs, le représentant, désigné par l'employeur, sur le territoire national a un vrai rôle à jouer puisqu'il est chargé de faire la liaison avec les agents de contrôle, notamment, de l'inspection du travail¹⁷. Il doit pouvoir présenter les documents permettant de contrôler la régularité du détachement¹⁸. Sur ce point, le décret du 30 mars 2015 a allongé la liste des documents à mettre à la disposition de l'inspection du travail sur le territoire national, il s'agit notamment des documents qui donnent des informations relatives aux salariés détachés et visent à s'assurer d'une activité réelle et substantielle de l'employeur dans son pays d'origine¹⁹.

¹⁴ Décret n° 2014-359 du 20.03.14 relatif à l'organisation du système de l'inspection du travail.

¹⁵ Art. L. 1263-1 du Code du travail.

¹⁶ Art. R. 1263-10 du Code du travail.

¹⁷ Art. L. 8271-1-2 du Code du travail.

¹⁸ Art. L. 1263-7 du Code du travail.

¹⁹ Art. R. 1263-1 du Code du travail (liste des documents).

LA CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE POUR TOUT SALARIÉ DU BÂTIMENT ET/OU DES TRAVAUX PUBLICS (BTP) ²⁰

Depuis la loi Macron, cette carte est obligatoire pour tous les salariés du bâtiment et/ou des travaux publics (BTP), qu'ils soient, ou non, détachés. Cette carte, délivrée par un organisme national, doit comporter des informations sur les salariés, l'employeur, le cas échéant l'entreprise utilisatrice, ainsi que l'organisme d'accueil ayant délivré la carte. Un décret doit venir préciser les modalités de sa mise en œuvre. En cas de manquement à l'obligation de déclaration des salariés en vue de la délivrance de la carte d'identification professionnelle, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice sont passibles d'une lourde amende administrative²¹ dont le montant maximal ne peut dépasser 500 000 euros. Il s'agit de la même amende administrative prévue en cas de manquement aux obligations déclaratives (cf. p. 16). La CFDT souhaite que cette obligation soit étendue à d'autres secteurs d'activité tels que le secteur agroalimentaire, transports, services.

20 Art. L. 8291-1 à L. 8291-2 du Code du travail.

21 Prononcée par l'autorité administrative compétente sur un rapport motivé d'un agent de contrôle de l'inspection du travail ou des impôts et des douanes.

III QU'EXISTE-T-IL EN MATIÈRE DE SANCTIONS ?

En cas de manquement aux règles de détachement, l'entreprise du pays d'origine et l'entreprise d'accueil sont passibles de sanctions administratives et/ou pénales. Ces sanctions ont été renforcées et durcies pour lutter plus efficacement contre les abus liés au détachement ou plus largement contre le travail illégal.

LES SANCTIONS SPÉCIFIQUES AU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS

• SANCTIONS PÉNALES

Les entreprises hors de France, tout comme les entreprises françaises, peuvent se voir appliquer des sanctions pénales liées au détachement de travailleurs. Par exemple, lorsque l'employeur à l'étranger ne déclare pas un accident du travail dont est victime un salarié détaché, il est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe (d'un montant maximum de 750 euros). Ou encore, lorsque l'employeur ne présente pas à l'inspection du travail certains documents²², il est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 3^e classe (450 euros maximum).

• AMENDES ADMINISTRATIVES

Les sanctions pénales liées au détachement sont peu appliquées et donc inefficaces. Pour renforcer l'effectivité des sanctions liées au détachement de travailleurs, de lourdes amendes administratives ont été créées.

Par exemple: en cas de manquement aux obligations de déclaration préalable de détachement, de désignation d'un représentant ou de présentation de documents, l'employeur (le cas échéant le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre) est passible d'une lourde amende administrative dont le montant maximal ne peut dépasser 500 000 euros (cf. p. 16 et 20).

22 Art. R. 1263-1, R. 1263-3, R. 1263-6 et R. 1263-8 du Code du travail.

Les modalités d'application sont les suivantes:

- l'amende administrative est prononcée par l'autorité administrative compétente (la Direccte) sur le rapport d'un agent de contrôle de l'inspection du travail²³;
- l'autorité administrative fixe le montant, en tenant compte des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement de son auteur, ainsi que de ses ressources et charges;
- le délai de prescription de l'action de l'administration est de deux ans révolus à compter du jour où le manquement a été commis. L'amende est recouvrée comme les créances de l'État étrangères à l'impôt au domaine.

À ce sujet, le décret du 30 mars 2015 précise les conditions dans lesquelles la Direccte peut décider de prononcer une amende administrative²⁴.

• SUSPENSION DE LA PRESTATION DE SERVICES EN CAS DE MANQUEMENTS GRAVES DE L'EMPLOYEUR²⁵

Il s'agit d'une nouvelle sanction administrative prévue par la loi Macron qui est très dissuasive puisqu'elle peut s'exécuter directement sur le territoire français, même s'il n'est pas possible de retrouver l'entreprise établie à l'étranger. La procédure est la suivante : lorsqu'un agent de contrôle constate un manquement grave (liste limitée²⁶) commis par un employeur établi hors de France et qui détache des salariés en France, il enjoint cet employeur de faire cesser la situation. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de l'employeur concerné doit être informé dans les plus brefs délais. Si après la mise en demeure, l'employeur n'a pas cessé, l'autorité administrative peut ordonner la cessation par l'employeur de la réalisation de la prestation de travail (pour une durée ne pouvant excéder un mois). L'administration peut mettre fin à la mesure dès lors que l'employeur justifie de la cessation du manquement

23 S'agissant de la carte d'identification professionnelle, cela peut être également un agent de contrôle des impôts et des douanes. Ces agents sont donc habilités à contrôler le respect de l'obligation de déclaration de tous les salariés effectuant des travaux de bâtiments ou de travaux publics.

24 Art R. 8115-1 à R. 8115-4 du Code du travail.

25 Art. L. 1263-3 à L. 1263-6 du Code du travail. Le décret n°2015-1579 du 03.12.15 précise les modalités d'application.

26 En cas de non-respect des prescriptions légales en matière de salaire minimum interprofessionnel de croissance, de repos, de durée de travail, en cas de conditions d'hébergement incompatible avec la dignité humaine, en cas de non présentation des documents permettant de vérifier ces dispositions légales ou encore en cas de transmission d'informations délibérément erronées.

constaté. Il s'agit donc d'une mesure conservatoire, permettant d'exercer une pression afin par exemple d'obtenir les documents utiles au contrôle de l'inspection du travail. Cette suspension n'a pas d'effet négatif sur le salarié détaché, il continue à être rémunéré, même s'il ne peut travailler, et son contrat n'est ni rompu, ni suspendu. Le fait pour l'employeur de ne pas respecter cette décision de suspension est passible d'une amende administrative inférieure ou égale à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement.

LES SANCTIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE TRAVAIL ILLÉGAL

• SANCTIONS PÉNALES

Les entreprises hors de France (comme les entreprises françaises) peuvent se voir appliquer des sanctions pénales liées au travail illégal. Par exemple, la responsabilité pénale du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre peut être engagée lorsqu'il n'a pas vérifié la régularité des conditions d'emploi des travailleurs étrangers. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui ne respecte pas son obligation d'injonction, en cas d'infraction aux règles du « noyau dur », est passible d'une amende de 5^e classe pouvant être doublée en cas de récidive (soit un montant maximum de 1500 euros et 3000 euros en cas de récidive) (*cf. p. 20*).

• INSCRIPTION SUR INTERNET D'UNE « LISTE NOIRE » DES ENTREPRISES CONDAMNÉES

La loi Savary a créé la possibilité d'inscrire sur une liste noire accessible sur Internet (pour une durée limitée de 2 ans) les personnes morales et physiques condamnées à une peine d'amende pour travail illégal. L'inscription n'est pas automatique mais peut être ordonnée par le juge pénal en complément de l'amende²⁷.

• AMENDES ADMINISTRATIVES

En cas de manquement à l'obligation de déclaration des salariés (détachés ou non) dans le secteur du BTP pour la délivrance de la carte d'identification professionnelle, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) est passible d'une lourde amende administrative dont le montant maximal ne peut dépasser 500 000 euros.

²⁷ Le décret n°2015-1327 du 21.10.15 prévoit les modalités de mise en œuvre de la « liste noire ».

● FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dans les cas graves et répétés de travail illégal, la fermeture de l'établissement concerné peut être ordonnée par le préfet²⁸. À ce sujet, la loi Macron prévoit une nouvelle articulation entre la fermeture administrative et la décision pénale, afin de sécuriser l'application de la sanction administrative lorsqu'il y a également une sanction pénale. Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal, ou d'un rapport établi par un agent de contrôle, constatant un manquement au travail illégal, elle peut, si la proportion de salariés concernés, la répétition ou la gravité des faits le justifie, ordonner la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, à titre temporaire (et non plus provisoire). La durée de la fermeture ne peut pas excéder trois mois. Est alors avisé, sans délai, le procureur de la République. La loi Savary²⁹ a précisé que le préfet doit prendre en compte, pour déterminer la durée de la fermeture, la nature, le nombre, la durée des infractions relevées, le nombre de salariés concernés ainsi que la situation économique, sociale et financière de l'entreprise.

À noter, la mesure de fermeture administrative n'est plus levée de plein droit qu'en cas de décision de relaxe ou de non-lieu et non plus en cas de classement sans suite ou lorsque le juge pénal ne prononce pas de peine complémentaire. Enfin, la durée de la fermeture administrative temporaire s'impute dorénavant sur la durée de la peine complémentaire de fermeture, lorsqu'elle est prononcée par la suite par le juge pénal³⁰.

Par ailleurs, à l'instar du régime existant pour les personnes morales, la peine complémentaire de confiscation prévue pour les personnes physiques en matière de travail illégal, est alignée sur le régime de droit commun prévu par le Code Pénal³¹. En outre, les modalités de renvoi vers la peine complémentaire de confiscation pour les délits de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre sont mises en cohérence avec celles introduites pour le travail dissimulé et l'emploi d'étranger sans titre de travail.

28 Art. L. 8272-2 du Code du travail.

29 Art. R. 8272-2 du Code du travail.

30 Art. 131-39 4° du Code pénal.

31 Art. 131-21 du Code pénal.

INTERDICTION DE CANDIDATER À UN MARCHÉ PUBLIC

Certaines condamnations pénales peuvent entraîner une interdiction de se porter candidat à l'attribution d'un marché public, ce qui peut s'avérer très dissuasif car cela prive l'employeur de nombreuses opportunités. Lorsque l'autorité administrative (le préfet) a connaissance d'un procès-verbal pour travail illégal, elle peut, au vu des mêmes éléments prévus pour la fermeture de l'établissement, ordonner l'exclusion de certains contrats administratifs³². La durée de l'interdiction ne peut pas excéder six mois³³. Comme pour la fermeture administrative, le préfet doit tenir compte de la nature, du nombre, de la durée de la ou des infractions relevées, du nombre de salariés concernés ainsi que de la situation économique, sociale et financière de l'entreprise ou de l'établissement³⁴.

Cette décision vaut pour l'entreprise et son responsable légal qui ne peut soumissionner à d'autres contrats administratifs personnellement ou par personne interposée, ou encore en créant une entreprise nouvelle³⁵. Par ailleurs, ne peut soumissionner à un marché public une personne qui a été condamnée, depuis moins de 5 ans, pour travail illégal³⁶.

• REFUS OU REMBOURSEMENT DES AIDES PUBLIQUES

Une peine pénale complémentaire peut être encourue par les entreprises condamnées pour travail illégal. Le juge peut prononcer l'interdiction de percevoir, pour une durée de 5 ans ou plus, tout aide publique attribuée par l'État, les collectivités territoriales, leurs établissements ou leurs regroupements, ainsi que toute aide financière versée par une personne privée chargée d'une mission de service publique³⁷. Le préfet peut également prévoir le remboursement de tout ou partie des mêmes aides publiques octroyées au cours des douze mois précédant l'établissement du procès-verbal de constatation de l'infraction³⁸.

32 Art. L. 551-1 et L. 551-5 du Code de justice administrative.

33 Art. L. 8272-4 du Code du travail.

34 Art. R. 8272-10 du Code du travail.

35 Art. R. 8272-11 du Code du travail.

36 Art. 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 06.06.2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

37 Art. 131-39 du Code pénal.

38 Art. D. 8272-5 et D. 8272-6 du Code du travail.

• SUPPRESSION DES RÉDUCTIONS OU EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES

Le bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale est subordonné au respect par l'employeur des dispositions prohibant le travail totalement ou partiellement dissimulé. Lorsque l'infraction de dissimulation d'emploi salarié ou de dissimulation d'activité est constatée par procès-verbal, l'organisme de recouvrement procède, dans la limite de la prescription applicable en matière de travail dissimulé (c'est-à-dire 5 ans), à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions sociales³⁹.

VI QUELS SONT LES RECOURS POSSIBLES EN FRANCE ?

En cas de manquement aux règles de détachement, des recours au pénal et/ou au civil sont possibles aussi bien dans le pays d'origine que dans le pays d'accueil. L'établissement de l'employeur à l'étranger ne fait pas obstacle au déclenchement de poursuites en France. Si un procès-verbal est dressé, il devra, dans la mesure du possible, contenir les informations figurant dans la déclaration préalable au détachement, pour permettre au parquet d'identifier et de localiser le siège de l'entreprise dans le pays d'origine. En outre, la responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre peut être engagée.

RECOURS À L'INSPECTION DU TRAVAIL

Lorsqu'un manquement aux règles de détachement est constaté, il faut le signaler à l'inspection du travail du lieu d'exécution de la prestation en France. Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont en première ligne pour détecter et réprimer les abus et les fraudes spécifiques liés au détachement de salariés (dresser un procès-verbal pour une future action

³⁹ Art. L. 133-4-2 du Code de la sécurité sociale.

au pénal ou faire un rapport à la Direccte pour une éventuelle sanction administrative (accéder aux documents, s'introduire dans les locaux, etc.).

SAISINE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Le Code du travail⁴⁰ prévoit que lorsqu'un salarié est temporairement détaché sur le territoire national par une entreprise établie dans un autre État membre de la Communauté européenne, les contestations relatives à ses droits⁴¹ peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation est ou a été exécutée. Par exemple, en cas de non-paiement total ou partiel du salaire minimum, visé dans le « noyau dur » des règles applicables au salarié détaché. (*cf. encadré p. 33*).

Un dossier CNAS « intérêt général ou collectif » peut être monté afin que soit pris en charge une partie des frais de justice, sous réserve que le syndicat soit partie intervenante à la procédure et que le dossier présente un intérêt général ou collectif, ce qui dans ce type d'affaire est aisé à établir, puisqu'il est souvent question de concurrence sociale déloyale, ayant des répercussions sur l'ensemble des salariés.

40 Art. R. 1412-5 du Code du travail.

41 Il s'agit des règles prévues par le noyau dur (article L. 1262-4 du Code du travail).

PRATIQUES SYNDICALES

I PREMIER NIVEAU : L'ENTREPRISE	42
II SECOND NIVEAU : LA DIRECCTE	44
III SOURCES D'INFORMATION	45

Même si la loi durcit les règles actuelles en matière de détachement transnational, elle n'impose toujours pas une information préalable aux représentants du personnel, spécifique au recours au travail détaché. Les équipes CFDT doivent donc s'emparer du sujet et agir syndicalement pour obtenir les renseignements nécessaires.

I PREMIER NIVEAU : L'ENTREPRISE

De nombreuses sociétés étrangères détachant des salariés ne remplissent pas, ou partiellement, leurs obligations déclaratives (*cf. p.16*). Le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre qui contracte avec une entreprise qui détache des salariés, doit obtenir de celle-ci avant chaque détachement :

- la copie de la déclaration préalable de détachement du salarié,
- la copie de la désignation d'un représentant sur le territoire national.

À défaut de remise de la copie de la déclaration préalable de détachement par l'entreprise implantée hors de France, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre sera obligé, dans un délai de 48 heures après le début de la prestation, d'adresser une déclaration spécifique à la

Direccte indiquant le lieu de cette dernière. En cas de manquement à cette obligation, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre est passible d'une lourde amende administrative (cf. p. 20).

Depuis la loi Savary vous pouvez obtenir dans le bilan social, le cas échéant dans la Base de données unique (BDU), le nombre de salariés détachés accueilli par l'entreprise française (et le nombre de salariés français que l'entreprise détache). Outre les informations périodiques, une autre source d'information est accessible. La loi Savary impose également à l'entreprise qui a recours à des salariés détachés d'annexer les déclarations de détachement au registre unique du personnel (cf. p. 33). Elle précise aussi que la copie de ces déclarations est tenue à la disposition des Délégués du personnel et des agents de contrôle de la Direccte.

C'est une opportunité de vérifier et de mesurer en temps réel, ou par anticipation, le recours au travail détaché. Ces informations sont à croiser avec les questions d'emploi, de GPEC, de formation et de stratégie d'entreprise. Vous pouvez aussi périodiquement poser la question du travail détaché dans les réunions d'instances et exercer une vérification en consultant le registre. D'autre part, même si la loi ne l'a pas prévu, il est important d'interroger l'entreprise sur le nom du représentant désigné par la société établie à l'étranger. Pour ce dernier, rien n'exclut la possibilité d'être une personne interne à l'entreprise. Il doit être capable de présenter aux agents de contrôle, sur le lieu de réalisation de la prestation, des documents traduits en langue française permettant de contrôler la régularité du détachement.

La loi Macron renforce également la notion d'hébergement des travailleurs détachés. Elle complète celle du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif. Dans son article 1, il est ajouté l'obligation d'adresser également à la Direccte, la déclaration faite à la Préfecture (cf. p. 20). Que le local d'hébergement affecté aux travailleurs soit gratuit ou non, cette déclaration s'impose. Il est donc important de recueillir cette information auprès de l'employeur et vérifier les conditions dans lesquelles sont accueillis ces salariés.

II SECOND NIVEAU : LA DIRECCTE

Il n'est pas toujours simple, même si la loi nous l'autorise, d'accéder au registre unique du personnel. Vous pouvez donc prendre rendez-vous auprès de l'administration dont dépend votre entreprise. Elle est obligatoirement destinataire des différentes déclarations. L'inspection du travail a une mission d'appui, de contrôle et de veille en matière de travail illégal et de fraude liée au travail détaché (*cf. p. 34*). Cela doit permettre de créer du lien et un contact important en termes d'informations, mais surtout en cas abus liés au détachement.

En plus des anciennes et nouvelles sanctions administratives, la sanction pénale peut être lourde de conséquence. Elle donne la possibilité pour le juge d'ordonner l'inscription des entreprises condamnées pour travail illégal sur une liste noire, et de les exclure de toute aide publique pendant cinq ans, et prévoit l'aggravation de la peine en cas de faits commis en bande organisée. Ces arguments peuvent être dissuasifs face à votre direction (*cf. p. 36*).

Bien évidemment, votre action dans l'entreprise ne peut rester isolée. Certaines fédérations CFDT ont des conventions de coopération avec des syndicats européens d'où sont originaires ces salariés migrants. Il est donc important pour la CFDT de partager cette problématique avec l'ensemble de ses structures et de pouvoir intervenir en amont du détachement. Pour les syndicats, fédérations, Unions régionales ou structures de proximité CFDT, l'information est essentielle pour pouvoir agir. Les organisations syndicales représentatives peuvent agir en justice pour faire valoir les droits d'un salarié détaché ou victime de travail dissimulé. La construction d'un réseau entre ces différents acteurs doit permettre de se coordonner et de responsabiliser le rôle du représentant désigné sur le territoire français par l'entreprise détachant des salariés.

Les services des Unions territoriales des Direccte, avec les organisations syndicales de salariés mais aussi les chambres patronales de différentes branches, agissent régulièrement pour lutter contre le travail illégal dans le cadre de convention de partenariat. Vous trouverez les informations de votre région ou département sur le site www.direccte.gouv.fr en indiquant « travail illégal » dans la barre de recherche.

III SOURCES D'INFORMATION

REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

Il est établi par l'employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il permet de s'assurer de la transparence des emplois dans chaque établissement de l'entreprise. Il doit comporter des mentions obligatoires concernant l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, les différents types de contrats de travail.

BILAN SOCIAL

Le bilan social est un document récapitulatif des principales données sociales chiffrées de l'entreprise. Il fournit des informations sur trois ans, qui permettent d'apprécier la situation de l'entreprise, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus. L'obligation d'établir un bilan social concerne toutes les entreprises dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés.

BASE DE DONNÉES UNIQUE (BDU)

L'Ani de janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, ont créé le principe d'une base de données unique, regroupant l'ensemble des informations que l'employeur doit remettre au comité d'entreprise.

La BDU remplace le bilan social depuis :

- le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- le 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

CONTACTS UTILES

Site CFDT. FR/Carnet juridique

https://www.cfdt.fr/portail/le-carnet-juridique/fil-d-actualites/travailleurs-detaches-le-decret-dapplication-enfin-publie-srv1_265447

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

<http://travail-emploi.gouv.fr/>

> Accueil > Informations pratiques > Les fiches pratiques du droit du travail > Détachement de salariés

> Accueil > Travail > Dossiers > Travail > Détachement des salariés

Contacts Fédérations

FNCB - Fédération nationale construction bois: Tél.: 0156 415560 – fncb@cfdt.fr

FGA - Fédération générale agroalimentaire: Tél.: 0156 415050 – fga@cfdt.fr

FGTE – Fédération générale transports-équipements: Tél.: 0156 4156 00 – fgte@cfdt.fr

Directcte

<http://directcte.gouv.fr/>



Déclaration intersyndicale



N°2

Disponibles auprès
de **CFDT Production**
renseignements
au **0142038140**
ou catalogue@cfdt.fr

LA COLLECTION **VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE**

La collection « **Vivre Ensemble, Travailler Ensemble** » que la CFDT propose est au service des militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où, naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents. À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacune et chacun, l'émancipation, ces documents font le point sur les lois, les règles et leurs mises en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.

Ce premier numéro de la collection « **Vivre Ensemble, Travailler Ensemble** » est consacré aux travailleurs détachés européens. En faisant le point sur la réglementation nationale et européenne, il donne aux équipes syndicales les clés pour débusquer les contournements de la loi et de la réglementation : ces abus se font au détriment de l'emploi, mais aussi, souvent, sur le dos des travailleurs en détachements.

Prix : 2,50 € (Réf. L420)
ISBN : 978-2-85465-252-9