



## Lettre d'information des partenaires de l'intervention sur site d'entreprises extérieures

### Numéro spécial « Les prestations transfrontalières »

Hors série n° 15 – avril 2007

**Le 13 avril 2007, pour la 15<sup>ème</sup> Journée à thème Intérex sur « les conditions d'emploi en France des salariés de sociétés étrangères » Alain Louhichi, président d'Intérex, a accueilli près d'une centaine de personnes dans l'amphi de Mécanica à Yutz. C'est Olivier Pia qui a animé les débats.**

#### La réglementation: éviter le dumping social

Salvatore Di Certo, directeur adjoint à la Direction départementale du travail, fait remarquer que la sous-traitance se développe dans un contexte international, dans le cadre de salariés détachés temporairement pour une prestation de service. Certaines formes de sous-traitance, notamment la sous-traitance en cascade, peuvent entraîner des formes de travail illégal comme la dissimulation d'activité ou de salariés ou le prêt illicite de main-d'œuvre. Ces situations ont des conséquences négatives, en particulier sur la sécurité des travailleurs sur les chantiers.

Il cite l'exemple d'une société installée au Luxembourg, qui a une filiale en Roumanie qui fait travailler du personnel intérimaire roumain en France. S'agit-il vraiment d'une prestation transfrontalière ou s'agit-il d'une entreprise qui a une activité pérenne en France ? Dans ce cas, il y a obligation de créer un établissement en France. Il souligne également que cette obligation peut exister si l'activité est réalisée de façon stable et continue dans les locaux et avec les infrastructures de l'entreprise utilisatrice ou s'il y a prospection et recherche de clientèle. Autre point important : les prestations réalisées en France doivent l'être en toute indépendance vis-à-vis du donneur d'ordre français et l'entreprise étrangère doit maîtriser l'ensemble du processus. L'entreprise de travail temporaire étrangère doit respecter un noyau dur de règles du droit français au bénéfice du salarié détaché, notamment en matière de durée de travail, de salaire minimum, de congés et de santé et sécurité au travail.

Le diaporama de Salvatore Di Certo est disponible sur demande auprès de Pina Rachiele (adresse courriel : gim.est@wanadoo.fr)

#### Une recrudescence des infractions

Alexandra Guérin, substitut du procureur au parquet de Metz, constate en trois ans une recrudescence des infractions pour prêt illicite de main-d'œuvre ou de marchandage qui est une infraction voisine, constituée par exemple lorsque le travailleur ne bénéficie pas de

ISSN en cours – Dépôt légal 2<sup>ème</sup> trimestre 2007  
Publication périodique de l'Association INTEREX - BP 7  
57570 CATTENOM  
Contact : P. RACHIELE - Tél : 03 82 82 01 02

protection sociale. De nombreuses sociétés sont démarchées par des sociétés pseudo prêteuses de main-d'œuvre, elles sont alléchées par des tarifs très intéressants et tombent dans le panneau, le plus souvent par ignorance. En matière de peines encourues, les personnes physiques peuvent être condamnées à des amendes et à des peines d'emprisonnement, les personnes morales uniquement à des amendes qui sont 5 fois plus élevées que pour les personnes physiques. Elle indique qu'elle demande des peines plus importantes pour les personnes et les sociétés qui agissent en toute connaissance de cause et qui font de l'argent avec la mise à disposition de travailleurs.

#### Le travail dissimulé

Philippe Béard, inspecteur de recouvrement à l'URSSAF, rappelle que son organisme est compétent uniquement en matière de travail dissimulé, qui est un aspect du travail illégal. Il s'agit de la dissimulation d'emplois salariés ou d'activités pour échapper au paiement des cotisations sociales.

Le formulaire E 101 permet de savoir si le salarié détaché en France a bien une couverture sociale dans son pays d'origine ; si ce document n'est pas établi, les cotisations sont dues en France. Il invite les donneurs d'ordres à être très vigilants en matière d'existence des certificats E 101, car l'URSSAF se retournera vers l'entreprise sous-traitante pour réclamer les cotisations et à défaut vers le donneur d'ordres.

#### Prêt illicite de main d'œuvre : un témoignage

Gilles Pierron, directeur de la société EFUBA, spécialisée en fumisterie industrielle, a été confronté à un problème de prêt illicite de main d'œuvre. Il explique qu'il est obligé de faire appel à de la main d'œuvre étrangère pendant quelques semaines en été pour satisfaire les donneurs d'ordres qui font vivre sa société toute l'année. C'est ainsi qu'il a fait travailler trois salariés portugais dans le cadre d'un contrat de sous-traitance. « Ce contrat faisait apparaître que ces salariés portugais travaillaient sous mes ordres : c'est le 1<sup>er</sup> défaut. Le deuxième, c'est la fourniture des matériaux : le donneur d'ordres livrait les matériaux, je les rangeais,

les stockais et les donnais à cette entreprise. Je n'avais pas le droit. Le troisième, c'est les équipements, des ponts roulants, des grosses bétonnières, des équipements fixes qui sont mis à ma disposition puisque j'ai un contrat de maintenance pluriannuel. Je n'aurais pas du mettre ces équipements à la disposition de la société portugaise. Autre point mentionné dans le dossier : les vestiaires utilisés également par les salariés de la société portugaise ».

Le résultat du contrôle de l'inspection du travail, c'était une amende de 20 000 € pour prêt illicite de main d'œuvre, un placement sous surveillance judiciaire pendant un an et des mesures de publicité.

#### Entendu lors des communications :

*Il y a au moins un domaine où l'Europe n'a pas encore légiféré, c'est celui du travail temporaire ; chaque pays a ses propres règles qui s'appliquent aux salariés étrangers détachés.*

*Un salarié détaché temporairement doit rester affilié dans son pays d'origine dès lors que le détachement ne dépasse pas 12 mois ; si le détachement dépasse 12 mois, une autorisation doit être délivrée par le CLEISS (Centre de liaison internationale de sécurité sociale).*

*73 millions d'euros de cotisations sont réclamés en France en 2006 au titre du travail dissimulé.*

*Ce n'est pas si simple d'obtenir un formulaire E 101 en Pologne, au Portugal ou en Roumanie.*

*En matière de sécurité on n'a pas la même culture : un polonais qui a son permis de conduire a le droit de conduire un chariot élévateur.*

*Dans notre métier il faut passer fréquemment des radios pulmonaires, mais on ne s'interroge pas sur le nombre de radios qu'un salarié étranger a pu passer dans les différents pays.*

*L'administration et la justice regarderont qui donne les ordres, quelle est la spécificité du travail apporté par les travailleurs détachés : s'il a été fait appel à une société étrangère uniquement pour obtenir plus de flexibilité, il y a prêt illicite de main d'œuvre.*

*Le prêt de main d'œuvre n'est pas interdit en France : il est simplement réservé aux entreprises de travail temporaire.*

*Dans les autres pays, il y a des cotisations moindres, mais il n'y a pas les mêmes prestations sociales.*

*Il y a 77 entreprises luxembourgeoises qui interviennent chez nous, mais il n'y a quasiment pas de salariés de nationalité luxembourgeoise.*

## Ne pas oublier la santé et la sécurité au travail

Jacques Pachod, ingénieur-conseil régional de la CRAM Alsace-Moselle, considère que les textes ne traitent pas suffisamment des questions d'hygiène et de sécurité des salariés détachés. Il constate que les accidents du travail des salariés des entreprises étrangères sont largement méconnus et que ce manque d'information est dommageable pour la prévention. De plus, les constats de risques qui sont faits ne peuvent pas être exploités par les organismes de prévention étrangers et

inversement. Il évoque également les risques liés à la coactivité auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise donneuse d'ordres. Il cite l'exemple d'une activité de retrait de fibres céramiques réfractaires confiée à une entreprise étrangère, qui n'appliquait pas les mêmes mesures de prévention et d'isolement et exposait ainsi les salariés du donneur d'ordres. Il appelle de ses vœux une évolution des textes qui permettent de progresser en matière de règles de prévention.

## Accueil sécurité et sûreté

Jean-Charles Louis, directeur du département maintenance, transport, logistique chez Arcelor Mittal Florange, signale que 957 sociétés extérieures dont 119 étrangères interviennent dans son entreprise et que la démarche entamée en 2004 n'est pas fondée sur la lutte contre le travail illégal, mais sur l'accueil sécurité. La formule adoptée est une autoformation suivie par une évaluation des connaissances sous la forme d'un QCM. Dans ce dispositif, l'aspect sûreté est étroitement lié à la sécurité dans la mesure où la réussite à la formation donne lieu à la remise d'un badge qui permet l'accès. Dès ce stade, de nombreuses informations et justificatifs sont demandés aux personnes sur leur contrat de travail, leur aptitudes médicales, leurs formations, leurs habilitations, etc, en vue de pouvoir détecter en amont une éventuelle situation anormale.

Vincent Hoffmann, responsable sécurité, présente la démarche, en particulier les trois outils développés dans ce cadre : les règles et procédures applicables au travail, l'enregistrement des sociétés, la modernisation de l'accueil sécurité.

### Extrait du débat

- Il n'y a pas infraction lorsqu'une filiale étrangère détache sans but lucratif un salarié dans une entreprise du même groupe en France ; mais il ne faut pas que ce salarié soit lésé par rapport au statut qu'il avait avant détachement sinon il y a délit de marchandage.
- Les mêmes règles s'appliquent aux travailleurs issus de la CEE et de tous les autres pays, sauf que le salarié ressortissant d'un pays tiers de l'Union européenne devra obtenir une autorisation de travail.
- Si un résident français, embauché au Luxembourg par une entreprise luxembourgeoise, est détaché en France en ayant été accepté par la protection sociale luxembourgeoise et produit donc le formulaire E 101, nous devons accepter ce document. La remise en cause de ce document est une procédure très complexe.
- Les euro-conseillers relevant le l'EURES disposent de nombreux éléments d'information dans ce domaine (<http://europa.eu.int/eures>).
- Il est interdit de détacher un salarié étranger pour remplacer un premier salarié détaché après 12 mois.
- Il y aurait un travail à faire au plan européen et au-delà en matière d'harmonisation des formations.
- Si les entreprises étrangères n'appliquent pas les mêmes règles de sécurité, on tire la protection sociale vers le bas.
- La note technique de la CRAM a prévu la possibilité d'avoir des testeurs d'entreprise qui seraient davantage en mesure de vérifier les aptitudes des salariés étrangers pour la conduite d'un pont roulant.