

Les Echos BUSINESS

LE JOURNAL DU BOARD



C'est la faute à l'Europe...

LA CHRONIQUE de Laurent Guez



Grâce au cadre agréable de l'Union, des géants numériques américains paient peu d'impôts dans les Etats où ils opèrent. A cause du droit européen de la concurrence, des entreprises européennes sont empêchées de fusionner entre elles, et de créer des champions mondiaux. Grâce à la directive sur le détachement de travailleurs, de grands groupes allègent le montant des charges sociales à payer en ne recrutant pas d'employés nationaux... Sur ces travailleurs détachés, que dit la loi, ou plutôt la directive de 1996 ? Dans son article 2, elle le définit : « Tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. » Le texte prévoit de maintenir les droits de ces salariés. Dans le cas de Bouygues TP, qui avait été condamné en première instance et qui est actuellement jugé en appel, il apparaît que 460 ouvriers détachés de Roumanie et de Pologne ont travaillé à Flamanville en ne bénéficiant d'aucune Sécurité sociale, ni en France ni dans leur pays.

Depuis quelques mois, même les dirigeants économiques éclairés, autrefois très européens, semblent intraitables sur les erreurs de la Commission de Bruxelles, et plus généralement sur la marche de l'Europe. Pas étonnant que celle-ci soit quasi absente du débat politique à l'approche de l'élection présidentielle, comme ce fut le cas jeudi dernier dans le débat télévisé entre François Fillon et Alain Juppé. Souvent ce ne sont pas les grands principes de l'Union qui sont en cause, mais la façon dont certains les contournent. On n'a pas besoin de moins d'Europe, mais d'une Europe plus efficace. ■

Travail détaché : à quelle règle se vouer ?

DROIT // Epinglés pour fraude au travail dissimulé, Bouygues et ses sous-traitants ont employé 460 ouvriers polonais et roumains en toute illégalité.

Marie-Sophie Ramsbacher

Plusieurs secteurs – le BTP, l'agro-alimentaire, le transport et l'agriculture – recourent de façon structurelle à une main-d'œuvre issue des pays de l'Est. La directive européenne sur le détachement des travailleurs, qui régle cet usage, est claire et précise. Mais s'y ajoute un corpus de règles issues du droit de la Sécurité sociale et du droit des étrangers, créant un empilement de principes au bénéfice des fraudeurs. Décryptage en quelques questions.

A l'instar de Bouygues, qui a plaidé le retard du chantier et la pénurie de qualifications, faut-il justifier d'un motif pour recourir à des travailleurs détachés ?

« Les textes n'imposent aucune condition au recours au travail détaché pour des prestations de services, si ce n'est qu'il doit être exempt de fraude et respecter un socle de règles dont les minima salariaux et l'acquiescement des charges sociales dans le pays d'origine », précisent Jean-François Rage et Coline Bied-Charreton, avocats chez Pinsent Masons. Seule formalité indispensable, en amont d'un projet de détachement : une déclaration préalable à adresser à l'inspection du travail par le sous-traitant étranger, ou, en cas d'oubli, par l'entreprise utilisatrice. « Ainsi, dans l'affaire Bouygues, l'administration aurait dû suspecter le caractère frauduleux de ces déclarations de détachement en masse et saisir le parquet sur le sujet. »

Est-il légal d'engager des Polonais par le biais de la filiale chypriote d'une société d'interim irlandaise, selon le montage opéré par Bouygues ?

Rien ne s'y oppose, puisque les citoyens européens ont la liberté de circuler et d'exercer une activité professionnelle dans un autre Etat membre, à l'intérieur de l'espace communautaire, pour une durée maximale de 24 mois. « Ce qui est illégal, en revanche, c'est de traiter avec des sociétés "boîtes aux lettres", établies dans ces pays uniquement pour exercer une activité de mise à disposition de personnel à bas coût et profiter d'un taux horaire attractif, alors

qu'elles ne disposent d'aucune activité industrielle propre dans le pays, réalisant sur place une infime proportion de leur chiffre d'affaires », soulève Sabine de Paillerets, associée au cabinet BCTG. La loi parle dans ce cas de faux détachements et de prêt de main-d'œuvre illicite – le principal chef d'accusation dans le cadre de l'affaire Bouygues – car, au terme de la mission, ces salariés sont censés reprendre leur activité au sein de leur entreprise d'origine. « En résumé, les fraudeurs utilisent des moyens légaux qui, conjugués, permettent de faire du dumping social et de violer la loi. Or, il est complexe de restituer les responsabilités des différents sous-traitants à travers la cascade de contrats », s'indigne Coline Bied-Charreton.

Détacher des travailleurs d'origine asiatique via une société néerlandaise est-il licite ?

Théoriquement non, toutefois les règles en matière de droit des étrangers diffèrent : « En dehors de l'Union européenne, l'employeur doit démontrer à la Directive [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi] que les ressources nécessaires n'ont pas été trouvées sur le territoire français », éclaire Coline Bied-Charreton. Dans le cas de Vinci, qui a choisi un prestataire turc pour réaliser les façades de la tour Saint-Gobain – provoquant l'ire de François Fillon –, la même règle s'applique : « Le groupe doit pouvoir justifier de façon schématique la recherche de compétences particulières. »

Est-il possible d'employer dans l'Hexagone des résidents français « détachés » via une société luxembourgeoise ?

C'est parfaitement légal « à condition que l'employeur luxembourgeois possède une réelle activité dans le pays, que le salarié français relève du droit de la Sécurité sociale luxembourgeoise et que le détachement soit temporaire, inférieur à deux ans ». Selon le Sénat, en 2013, 12.500 Français ont été détachés après avoir signé un contrat au Luxembourg car les cotisations sociales y sont basses. Ce détachement a néanmoins un inconvénient : le Fran-

çais relevant de la Sécurité sociale luxembourgeoise ne cotise plus dans son pays d'origine, ce qui le prive d'une partie de ses droits à la retraite.

Le détaché a-t-il les mêmes droits que le salarié français ?

Pas tout à fait. Impossible pour lui de rompre de lui-même son contrat de travail, de se présenter aux élections du personnel ou encore de bénéficier du droit à la formation. « Pour ces différentes matières, c'est le droit en vigueur dans le pays d'origine qui s'applique », mentionne Sabine de Paillerets, associée au cabinet BCTG. En matière de santé, il bénéficie du système de soins français, mais ne dispose pas de carte de Sécurité sociale car il est censé cotiser selon les taux applicables dans son pays de rattachement – un transfert de fonds qui n'a pas été effectué dans le cadre des ouvriers de Bouygues. En termes de conditions de travail, en revanche, la loi française s'impose et s'applique en matière de temps de travail, de salaire minimum et de congés.

L'employeur a-t-il l'obligation de fournir un hébergement ?

La directive détachement n'est pas catégorique : « La vigilance du don-

neur d'ordre doit s'exercer quant aux conditions d'hébergement, celles-ci se devant d'être compatibles avec le respect de la dignité humaine », énonce Sabine de Paillerets. Mais le texte ne mentionne aucune dotation financière obligatoire sur le sujet.

Que change la loi travail ?

Peu de chose. « La loi El Khomri renforce les sanctions financières en augmentant le montant des amendes envers le donneur d'ordre responsable d'une situation de travail illégal. » Par ailleurs, si l'administration a le pouvoir de suspendre une prestation de service en cas de manquement grave à la législation, elle pourra désormais le faire face à l'absence de déclaration préalable de détachement. Enfin, la ministre a promis d'accroître la présence d'agents de contrôle afin de veiller au respect des conditions de travail.



À NOTER
Le nombre de détachés s'envole : au chiffre officiel de 300.000 – quarante fois plus qu'en 2000 – s'ajouteraient 200.000 illégaux.

Direction générale Ce qui fait la différence pour réussir la mixité // P. 02 | **Finance** Quand la SNCF remet sa supply chain sur les rails // P. 03 | **Carrière** La master-class de Virginie Morgon // P. 08 |

SUIVEZ-NOUS SUR

nim INTERIM MANAGEMENT EXECUTIVES

Trouver en quelques jours un dirigeant ou un expert pour une mission en France ou à l'international : C'est notre engagement.

Accompagner un projet | Redresser une entité | Transformer une activité | Remplacer un dirigeant

NIM Europe | 01 46 24 85 71 | nimeurope.com