

ASSEMBLÉE NATIONALE

14 février 2014

RESPONSABILISATION DES MAÎTRES D'OUVRAGE ET DES DONNEURS D'ORDRE - (N° 1785)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 36

présenté par

M. Ferrand, Mme Lemorton, M. Paul, Mme Guittet, M. Guillaume Bachelay, Mme Le Houerou, M. Fourage, Mme Khirouni, M. Cordery, Mme Grelier, Mme Dagoma, Mme Tallard, M. Gille, Mme Fabre, M. Destans, M. Rouillard, M. Cresta, Mme Descamps-Crosnier, M. Allossery, M. Assaf, M. Bui, M. David Habib, M. Caresche et les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

Après le premier alinéa de l'article L. 1262-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« De même, une entreprise établie hors de France ne peut se prévaloir des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1262-1 pour un salarié affecté de façon temporaire dans un établissement de cette même entreprise situé sur le territoire national, si le poste de ce dernier a été occupé au cours des vingt-quatre derniers mois par lui-même ou un autre travailleur détaché de l'entreprise établie hors de France ou d'une de ses filiales. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à encadrer les détachements « intra-groupe », prévus à l'article L. 1262-1 2° du code du travail, mais effectués de manière abusive par des entreprises ou des groupes internationaux, dont le siège ou la maison mère est située hors de France, et qui disposent d'un établissement sur le sol français mais qui volontairement n'emploient pas directement de salariés ou très peu, l'activité normale de cet établissement étant assurée par des salariés « détachés » d'autres établissements.

Il vise particulièrement le cas où l'établissement de l'entreprise étrangère situé en France a pour mission officieuse de prospector des marchés en proposant un coût de main d'œuvre défiant toute concurrence, car, quand elle obtient un marché, elle procède à des détachements en masse de

salariés de son ou ses établissements situé(s) à l'étranger vers l'établissement français. Ce montage, particulièrement astucieux, est répété à chaque obtention d'un nouveau marché.

Or, cela signifie que l'activité réelle de l'entreprise située en France repose sur des travailleurs détachés, dont l'employeur devrait être, en vertu de l'article L 1262-3 du code du travail, assujetti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national.

Toutefois, ce ne sont pas forcément les mêmes salariés qui sont détachés ce qui rend d'autant plus difficile l'établissement, par les services de contrôle, de la preuve du «détachement abusif», car le critère de «stabilité» prévu à l'article du code du travail préalablement cité, est beaucoup plus tenu eu égard au «turn-over» des travailleurs.

C'est pourquoi, l'amendement propose, au nom du principe selon lequel le détachement ne peut constituer un remplacement conformément à l'article 12 paragraphe 1 du Règlement européen n°883/2004, qu'une entreprise établie hors de France ne puisse user du détachement intra-groupe qu'une seule fois pendant une durée de 24 mois par poste de travail, indépendamment du salarié qui l'occupe. Si l'employeur souhaite recruter un travailleur pour ce poste, il devra l'être au droit commun français (salaire minimum et cotisations sociales et patronales française). Il n'y a donc pas de discrimination en fonction de la nationalité du travailleur, mais au contraire protection de ses droits.

La proposition de directive d'application de la directive détachement en cours de négociation finale à Bruxelles, prévoit d'ailleurs dans son article 3 paragraphe 2 point f, qu'afin d'apprécier si un travailleur détaché accomplit temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement, il convient d'examiner tous les éléments de fait qui caractérisent ses tâches et sa situation, dont «toute période répétée antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché)».

Il ne s'agit évidemment pas de rendre impossible tout détachement intra groupe, mais de faire en sorte qu'il ne puisse constituer un mode normal de fonctionnement de l'entreprise, qui introduit inévitablement une concurrence déloyale vis-à-vis de ses concurrents en règle avec la réglementation européenne et française en matière de droit social, de droit du travail, de droit de la concurrence.