

ASSEMBLÉE NATIONALE

14 février 2014

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

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N° 32 (Rect)

présenté par
M. Savary

ARTICLE PREMIER

I. - Après l'alinéa 9, insérer l'alinéa suivant :

« *Art. L. 1262-4-6.* – L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés dans les conditions prévues au 1° et au 3° de l'article L. 1262-1 est tenu de désigner un représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation. ».

II. – En conséquence, compléter cet article par l'alinéa suivant :

« 5° Les attributions et obligations du représentant mentionné à l'article L. 1262-4-6 ainsi que les sanctions encourues par l'employeur en cas de manquement aux obligations mentionnées à ce même article. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement propose d'insérer un nouvel article dans le code du travail afin de préciser les dispositions relatives à la représentation en France d'une entreprise établie à l'étranger qui détache ses salariés sur le territoire national.

Il est proposé en I de rappeler l'obligation de désigner un représentant de l'entreprise dans la loi, cette obligation figurant aujourd'hui dans la partie réglementaire du code du travail, au 2° de l'article R. 1263-3 du code du travail. L'employeur établi hors de France qui détache un ou plusieurs salariés dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 1262-1 du même code (détachement réalisé soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe) n'est pas soumis à cette obligation, car il est aisé de contacter un représentant en France, puisqu'il existe un établissement situé sur le territoire national. Si aucun représentant en France de l'employeur n'est joignable ou identifiable, les agents de contrôle devront vérifier si cet

établissement est effectivement immatriculé au registre du commerce et des sociétés et s'il a une activité réelle.

Pour mémoire, le (d) du premier paragraphe de l'article 9 de la proposition de directive d'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, prévoit que les États membres peuvent imposer : « l'obligation de désigner, pour la durée de la prestation des services, une personne de contact pour négocier au nom de l'employeur [...] conformément à la législation et aux pratiques nationales » .

Si le défaut de déclaration de détachement ou la non-présentation de ce document sont respectivement punis de l'amende prévue pour les contraventions des troisième et quatrième classes, le fait de ne pas préciser l'identité et l'adresse de la personne de contact ou encore d'indiquer de fausses coordonnées ne fait l'objet d'aucune sanction spécifique.

Or, ces omissions ou ces fausses déclarations rendent plus difficile le travail des agents de contrôle, notamment en ce qui concerne le contrôle de la rémunération et de la durée de travail effective des travailleurs détachés.

En conséquence, le II prévoit qu'un décret en Conseil d'État précise les sanctions applicables en cas de non désignation d'un représentant ou de fausse déclaration.

Ce décret devra également préciser les attributions de la personne désignée représentant de l'entreprise prestataire étrangère, notamment les documents qu'elle sera tenue de présenter aux agents de contrôle. Afin de transposer les dispositions de la directive d'application, il conviendrait que les documents exigibles soient a minima ceux qui figurent au b du premier paragraphe de l'article 9 : le contrat de travail, les fiches de paie, les relevés d'heures et les preuves du paiement des salaires ou copies de documents équivalents.

Enfin, ce décret devra déterminer les sanctions encourues par l'employeur des travailleurs détachés en cas de non-respect de ces dispositions.