



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 26994

Texte de la question

Mme Cécile Gallez appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le nombre croissant de salariés étrangers détachés en France dans le cadre de prestations de service. En effet, selon une enquête de la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, 1 800 sociétés étrangères représentant 8 500 salariés ont procédé en 2001 à une prestation de services, soit une augmentation de 26 % en un an. Le détachement de salariés étrangers pour effectuer des prestations de services est légal et ne nécessite pas de formalité particulière pour les ressortissants de l'Union européenne. Par contre, pour les salariés extracommunautaires, le détachement demeure soumis à la délivrance de l'autorisation de la direction départementale du travail qui doit en évaluer la nécessité économique au regard du marché de l'emploi français. Selon l'article 341-5 du code du travail, lorsqu'une entreprise établie à l'étranger effectue une prestation de services en France, les salariés détachés temporairement sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche, établies en France, en matière de sécurité sociale, de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail. Or force est de constater que ces règles sont souvent détournées, par exemple par des stages de formation à répétition : ces salariés ne sont finalement que peu soumis au droit du travail français et sont donc une source de concurrence déloyale surtout dans les secteurs du BTP, de l'agriculture et de l'industrie. Les entreprises prestataires de services profitent du différentiel du coût du travail entre la France et leur pays d'origine. Des décisions de justice récentes n'ont pas condamné cette pratique, mais ont simplement incité les entreprises à ramener la part des salariés étrangers en situation de détachement à un niveau raisonnable. Considérant que cette pratique est contraire au principe d'égalité devant la loi et qu'elle contribue à un dumping social néfaste aux entreprises françaises, elle lui demande de bien vouloir lui préciser les mesures qu'il entend prendre afin d'éviter le détournement de cette disposition du code du travail.

Texte de la réponse

Comme le rappelle l'honorable parlementaire, les prestations de services internationales sont régies par les dispositions de l'article L. 341-5 du code du travail, selon lesquelles : « sous réserve des traités et accords internationaux, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche, établies en France, en matière de sécurité sociale, de régimes complémentaires interprofessionnels ou professionnels relevant du titre III du livre VII du code de la sécurité sociale, de rémunération, de durée de travail et de conditions de travail, dans les limites et selon les modalités déterminées par décret ». Ces règles, valables quelle que soit la nature de la prestation de services en cause, agricole, artisanale, commerciale, industrielle ou libérale (art. D. 341-5 du code du travail), font obstacle à ce que cette forme de travail concurrence de manière déloyale les entreprises établies sur le territoire français. Les entreprises qui interviennent dans le cadre d'une prestation de services internationale sont en effet tenues de respecter les dispositions sociales contenues dans les conventions ou accords collectifs étendus applicables

aux salariés employés par des entreprises établies en France exerçant une activité principale identique, ainsi que les règles posées par les lois ou règlement concernant en particulier la rémunération, la durée du travail et la sécurité et l'hygiène au travail. L'entreprise prestataire doit justifier de son affiliation au régime général de sécurité sociale, sauf si elle peut présenter pour chaque salarié un certificat de détachement prévu par la législation communautaire ou par une convention de sécurité sociale signée avec la France. L'entreprise doit également justifier de son adhésion à la caisse de congés payés compétente. Le respect de ces conditions est vérifié par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à l'occasion de l'examen des demandes d'autorisation de travail aux salariés étrangers (hors EEE) des entreprises prestataires établies dans un pays tiers. Le salarié étranger d'une entreprise communautaire devra également obtenir une autorisation de travail dès lors qu'il y est employé depuis moins d'un an. L'employeur doit, à l'occasion de cette demande, produire le contrat de travail de ses salariés, préciser le montant de la rémunération versée et justifier de leur couverture sociale. La copie du contrat commercial et l'indication du montant du prix payé au prestataire par le client permet de s'assurer que l'entreprise est en mesure de s'acquitter de ses obligations sociales. Par ailleurs, lors des demandes de prolongations ou de nouvelles demandes d'autorisation de travail, il peut être réclamé à l'entreprise la justification du versement des rémunérations prévues par la législation française, par des bulletins de paie rédigés conformément au code du travail, si la prestation a duré plus d'un mois. L'intervention de l'inspection du travail permet aussi de contrôler sur place le respect des conditions de travail des étrangers employés par l'entreprise réalisant la prestation de services. Cette inspection peut également être l'occasion de vérifier que la prestation de services annoncée ne dissimule pas en fait une mise à disposition de personnel dans un but lucratif, interdite par les articles L. 125-1 et L. 125-3 du code du travail, en dehors de quelques cas particuliers (entreprises de travaux temporaires, agences de mannequins, ...). Le recours abusif à des stagiaires constitue un dévoiement de la loi distinct de l'intervention illégale d'entreprises prestataires étrangères. Il se manifeste par l'usage fallacieux de la qualification de stagiaire pour des personnes qui occupent en réalité des postes salariés au sein de l'entreprise, et aboutit à contourner le critère de la situation de l'emploi et à rémunérer au-dessous de son coût le travail effectué. Un examen attentif des conventions de stage présentées par les entreprises d'accueil, complété le cas échéant par l'intervention de l'inspection du travail, permet de lutter contre ce détournement de la loi.

Données clés

Auteur : [Mme Cécile Gallez](#)

Circonscription : Nord (21^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 26994

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 27 octobre 2003, page 8094

Réponse publiée le : 24 février 2004, page 1377