# FRAUDE AU DETACHEMENT

Environ **290 000 travailleurs** seraient en **détachement illégal en France. Le manque à gagner pour l’État** est estimé à **380 millions d’euros**.

**Le nombre de contrôles par mois** est passé de **600 en juin 2015** à **2 000 en juin 2016**, dont 75 % dans le BTP.

## Au niveau national

Depuis plusieurs années, les entreprises françaises de bâtiment sont confrontées à la concurrence d’entreprises établies dans l’Union européenne proposant des travaux à des tarifs très bas, au mépris de la réglementation sociale et fiscale applicable sur le territoire national. Ce phénomène de la fraude au détachement entrave l’activité des entreprises et, sur le long terme, menace le modèle économique et social sur lequel repose notre secteur, en particulier l’apprentissage.

**Pour endiguer ce fléau, les pouvoirs publics français ont pris toute une série de mesures,** parmi lesquelles :

* la **responsabilisation accrue du maître de l’ouvrage et du donneur d’ordre** (loi Savary du 10 juillet 2014) ;
* la vérification obligatoire de **l’attestation d’assurance décennale** avant l’attribution d’un marché public (loi Savary) ;
* la généralisation et l’instauration de la **carte d’identification professionnelle** obligatoire pour tous les salariés intervenant sur les chantiers. Son contrôle pourra être effectué par les douaniers (loi Macron du 6 août 2015) ;
* **la possibilité pour le préfet de suspendre une prestation** si une entreprise étrangère ne respecte pas, notamment, le salaire minimum légal ou conventionnel, les repos obligatoires ou la durée maximale de travail (loi Macron et loi El Khomri du 8 août 2016) ;
* la possibilité de suspendre une prestation en l’absence de déclaration de détachement (loi El Khomri) ;
* **l’obligation pour le salarié détaché de tenir à la disposi- tion des agents de contrôle**, sur le lieu de travail et chez le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre, **le certificat A1 qui acte son rattachement au régime de sécurité sociale du pays d’origine**. (loi de financement de la sécurité sociale pour 2017).

**Zoom sur la carte BTP**

**La FFB est tout particulièrement satisfaite de la généralisation de la carte d’identification professionnelle, entrée en vigueur le 22 mars 2017 et qui s’est progressivement déployée sur l’ensemble du territoire. Elle est désormais entrée en application pour toutes les entreprises établies en France.**

Pour les salariés et intérimaires détachés, la demande de carte BTP devra obligatoirement accompagner toute nouvelle déclaration de détachement à compter du 22 mars 2017, quel que soit le lieu de leur intervention. En cas de recours à des intérimaires détachés, c’est l’entreprise utilisatrice qui fait la demande.

**Ce dispositif, en devenant obligatoire, sera un instrument incontournable de la lutte contre la fraude au détachement.** En effet, la carte d’identification professionnelle, gérée par l’UCF, tête de réseau des caisses de congés payés du bâtiment, présente plusieurs avantages :

* elle ne représente aucun coût pour l’État ;
* sécurisée et infalsifiable, elle constitue un outil de contrôle efficace et rapide pour les autorités chargées de procéder à la vérification de la situation des salariés.

**>>>Position FFB**

**Les pouvoirs publics disposent de moyens dissuasifs et coercitifs pour lutter contre le fléau de la fraude au détachement.** Cependant, il est encore trop tôt pour apprécier l’impact réel de ces mesures. **Aujourd’hui, la priorité est de respecter et de bien faire connaître la législation au niveau national.**

En complément de ces outils, **il est primordial d’accentuer les contrôles sur chantier, en ciblant plus particulièrement les soirs et les week-ends.** Les sanctions doivent être mises en œuvre de façon visible, afin d’exercer un effet dissuasif sur les entreprises tentées de frauder.

Enfin**, face à la recrudescence des fraudes chez les particuliers, y compris des syndics de copropriété, il convient de rendre possible le contrôle de leurs chantiers.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## Au niveau européen

Pour renforcer la lutte contre la fraude au détachement, la Commission européenne a engagé plusieurs chantiers législatifs.

En mars 2016, elle a ainsi présenté un **projet de révision de la directive « détachement » de 1996**. La réforme proposéepar la Commission prévoit notamment :

* la mise en place d’une durée de détachement maximale de 24 mois ;
* le relèvement des conditions de rémunération. Les entreprises qui détacheraient des salariés ne devraient plus se référer uniquement au taux de salaire minimal, mais plus largement aux éléments de rémunération qui résultent des textes du pays d’intervention ;
* la possibilité pour les États membres d’imposer aux soustraitants étrangers les conditions de travail et de rémunération applicables dans l’entreprise principale.

Quelques mois après, la Commission a lancé une **révision du règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale**, texte qui détermine, entre autres, les conditionsd’affiliation des travailleurs détachés. Le projet de révisionpropose les évolutions suivantes :

* l’alignement de la définition du détachement sur celle de la directive de 1996 ;
* l’affiliation préalable du salarié détaché à la sécurité sociale de l’État membre d’envoi (et non plus de l’État membre d’établissement de son employeur) ;
* une obligation de vérification des informations avant la délivrance d’un formulaire A1 ;
* une délégation de pouvoir à la Commission européenne lui permettant de mettre en place des procédures types pour la délivrance, la contestation et le retrait des formulaires A1 ;
* le renforcement de la coopération entre les autorités des États membres.

**Dès le début du quinquennat, Emmanuel Macron a affirmé** **sa volonté de renforcer l’arsenal juridique européen sur ce** **sujet. Des négociations ont été engagées avec les différents** **États membres qui ont abouti à un accord lors du** **Conseil des ministres de l’Emploi et des Affaires sociales** **du 23 octobre. Cet accord prévoit notamment :**

* la limitation à 12 mois de la durée de détachement, avec une possibilité de prorogation de six mois ;
* l’application de tous les éléments de rémunération prévus par la loi et les conventions collectives de l’État membre d’accueil ;
* l’allongement de un à trois mois de la durée d’affiliation préalable du salarié au régime de sécurité sociale de son pays d’origine ;
* le recours accru à la plateforme européenne de lutte contre le travail illégal pour combattre la fraude et renforcer la coopération entre États membres. **Parallélement, les discussions ont avancé au Parlement européen et abouti à l’adoption du rapport de la députée Élisabeth Morin-Chartier** en commission emploi et affaires sociales le 16 octobre.

**Ces deux avancées ouvrent la voie à une négociation en trilogue (Conseil, Parlement et Commission).** Compte tenudes divergences de vues sur certaines dispositions entre leParlement et le Conseil, il convient de rester vigilant sur lesdiscussions à venir, avec pour objectif d’arriver à un compromissuffisamment fort.

**>>>Position FFB**

**La FFB salue la volonté au niveau européen de lutter plus efficacement contre les pratiques frauduleuses en matière de détachement. La fermeté et le volontarisme du président de la République sur ce dossier sont également déterminants et ont permis d’acter, lors du Conseil du 23 octobre, plusieurs avancées.**

La FFB soutient en particulier le fait de durcir la condition liée à l’ancienneté d’affiliation du salarié au régime de sécurité sociale de son pays d’origine : il s’agit d’un outil de lutte contre les détachements en cascade entre plusieurs pays, qui permettra de s’assurer que les salariés détachés ont exercé une activité professionnelle dans leur pays d’origine.

La coopération renforcée des administrations, dans le cadre de la plateforme européenne contre le travail illégal, va également dans le bon sens. S’agissant de la durée maximale de détachement, la FFB préconise plutôt d’instaurer une durée de six mois renouvelable trois fois, ce qui permettrait de contrôler la régularité de la situation à chaque renouvellement.

Par ailleurs, **la FFB souhaite que le projet de révision intègre deux autres points** :

* d’une part, la notion d’activité stable et habituelle de toute entreprise qui intervient de manière régulière dans un État membre ;
* d’autre part, d’encadrer le régime de la pluriactivité, c’està- dire l’exercice d’une activité, salariée ou non salariée, dans plusieurs États membres, qui offre des possibilités de contournement. Il conviendrait de réguler cette pratique et de prévoir un réexamen régulier de la situation de pluriactivité, par exemple tous les 12 mois.

**Enfin, la FFB est satisfaite que la Commission européenne ait relancé son projet de réviser le règlement européen de sécurité sociale.** En effet, c’est l’écart entre les niveaux de charges sociales qui rend attractif le recours au détachement, et certaines entreprises en tirent parti à des fins frauduleuses. Si la plupart des évolutions proposées par la Commission vont dans le bon sens, **il est nécessaire de renforcer** **davantage les conditions de contrôle et de délivrance du** **formulaire A1**. Plus précisément, il s’agit de :

* sécuriser le formulaire A1, notamment en y apposant la photo du détenteur ;
* rendre obligatoire la délivrance préalable du A1 ;
* permettre aux autorités du pays d’accueil de remettre en cause la légitimité du régime du détachement lorsque certaines conditions sont réunies (« déqualification du A1 »).