

DETACHEMENT

Point de vue CPME

Contexte

La **directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018** a révisé la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, qui avait déjà été complétée par une directive d'exécution en 2014. Cette révision avait pour objectif d'introduire des **dispositions permettant de renforcer la lutte contre les fraudes au détachement et d'assurer une concurrence plus équitable entre les entreprises.**

En France, l'article 93 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires à la transposition de la directive (UE) 2018/957. Cette directive a donc été **transposée en France par l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019.**

En complément, **un projet de décret en conseil d'Etat a pour objet de transposer les mesures réglementaires de la directive**, et de prendre les dispositions d'application de l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 (en cours). Ce projet de décret met en cohérence certains dispositifs. La CPME a formulé un certain nombre de remarques sur différents points techniques, qui ont été examinés lors de la réunion de la sous-commission des conventions et accords de la CNNCEFP du 19 mai 2020.

Les nouvelles règles fixées par la directive entreront en vigueur le 30 juillet 2020.

Commentaires

- **La CPME n'est pas opposée au travail détaché** qui a permis de résoudre les problèmes d'accès aux compétences rencontrées par les entreprises, y compris les PME :
 - dispositif indispensable au fonctionnement des entreprises,
 - liberté de pouvoir détacher les salariés à l'extérieur des frontières pour réaliser une prestation de services et ainsi accéder à d'autres marchés.
- **Elle est en revanche totalement opposée aux pratiques illégales** (création de sociétés « boîtes aux lettres », détachements en cascade, etc.), **utilisées pour concurrencer de manière déloyale** les entreprises françaises, et capter des marchés à leur détriment.

- Les textes successifs réglementant le détachement ont permis de mettre en place, en réponse aux demandes des organisations professionnelles et interprofessionnelles, **différents outils de réglementation pour lutter contre les abus et les fraudes**.
Par exemple : responsabilité conjointe et solidaire, liste de critères pour apprécier la réalité du détachement, prise en compte de la notion d'activité substantielle dans le pays d'origine de l'entreprise qui détache pour contrer les entreprises « boîtes aux lettres » ; relèvement des conditions de rémunération en incluant les éléments accessoires de salaires obligatoires et ajout des indemnités de transport, d'hébergement et de repas.
- En matière de détachement, ce n'est pas le droit du travail qui pose problème, mais le **régime de sécurité sociale applicable** au détachement.
- de l'avis unanime, c'est bien l'**écart entre les niveaux de charges sociales** qui rend le recours au détachement attractif et dont certaines entreprises tirent parti à des fins frauduleuses,
- **la révision du règlement européen portant coordination des règles de la sécurité sociale n'a toujours pas aboutie** au niveau européen (*rappel : révision portée par l'eurodéputé Guillaume Balas (non réélu en 2019), rencontré à plusieurs reprises par la CPME, et favorable à ses propositions*) :
 - **instaurer une déclaration harmonisée préalable à tout détachement** pour faciliter les opérations de contrôle,
 - **prendre en compte la notion d'activité stable et habituelle** de toute entreprise qui intervient de manière régulière dans un Etat membre d'accueil (au-delà d'un certain niveau d'activité, cette entreprise ne devrait pas relever du régime du détachement et devrait appliquer intégralement le droit de ce pays, et donc l'intégralité du droit social),
 - **imposer une affiliation de 3 mois minimum au régime de la sécurité sociale du pays d'origine** pour éviter les détachements en cascade.