



Séance plénière du 10 octobre 2016

**« UNE RÉGION ENGAGÉE DANS LA LUTTE CONTRE  
LE TRAVAIL DETACHÉ ET LA PROTECTION DE L'EMPLOI LOCAL »**

Le Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4131-2, L 4134-1 et suivants ;

Vu le décret n° 2001-731 du 31 juillet 2001, modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques et sociaux régionaux ;

Vu l'avis de la 3<sup>ème</sup> commission ;

Vu l'avis du Bureau ;

Monsieur Gilles LORY, rapporteur entendu ;

**DÉLIBÈRE**

Le rapport présenté par le Conseil régional vise à limiter le recours par les entreprises aux travailleurs détachés afin de favoriser l'emploi local dans un contexte de dégradation de la situation de l'emploi.

Le rapport indique que la France est l'un des pays les plus concernés par le travail détaché, 285 000 salariés détachés ayant été déclarés en 2015. Il faut remarquer que parmi ceux-ci, 13 000 sont des salariés français, recrutés par des sociétés étrangères puis détachés en France. Il est à noter également que la France est un pays fortement « exportateur » de salariés détachés : 300 000 de nos compatriotes sont ainsi détachés à l'étranger selon un rapport du Sénat de 2015.

En région Centre-Val de Loire, on recense fin 2015, 12 619 travailleurs détachés faisant l'objet de 3 836 déclarations, respectivement en augmentation de 50 % et 65 % en deux ans. La DIRECCTE estime que ces chiffres sont sous-évalués.

Le Conseil régional propose dans ce rapport une triple démarche :

- l'adoption de recommandations internes pour les marchés publics de travaux élaborés par les services de la Région,
- l'adoption d'une Charte régionale à destination des chambres consulaires et des organisations professionnelles du BTP,
- le respect des six recommandations à insérer ou à utiliser dans les marchés publics de travaux par les collectivités territoriales bénéficiaires de subventions régionales pour des opérations de travaux.

Concernant l'adoption de recommandations internes aux services de la Région : les recommandations visent, pour partie, à se mettre en capacité de respecter les obligations des donneurs d'ordre, obligations qui ont été notablement renforcées par les évolutions législatives et réglementaires récentes. Ces dispositions concernent l'obligation de déclarer préalablement le recours à des travailleurs détachés. Si l'entreprise ne le fait pas, le donneur d'ordre doit procéder lui-même à cette déclaration sous 48 h sous peine de poursuites pénales. De même, cette réglementation donne l'obligation au donneur d'ordre de déclarer les accidents du travail survenant à un salarié détaché (au même titre que l'entreprise d'appartenance).

Il est légitime que la Région se mette en capacité de respecter cette nouvelle réglementation.

La Région souhaite confier à la coordination SPS ces missions. Si, sur les aspects de conditions de travail et de prévention des accidents du travail la coordination SPS est bien dans sa mission (par ailleurs définie par le Code du travail), elle n'intervient pas habituellement sur le respect de l'ensemble de la réglementation du travail et il n'est d'ailleurs pas certain qu'elle en ait les connaissances et les compétences. Ce recours à la coordination SPS pour effectuer cette mission interroge ainsi le CESER.

Sur d'autres aspects, la Région souhaite aller plus loin que la réglementation actuelle. Ainsi, elle souhaite que les candidats aux marchés publics déclarent leur intention de recourir à des travailleurs détachés lors du dépôt de candidature et non simplement avant le détachement du salarié. Cette disposition permet effectivement d'avoir une information plus complète lors du dépouillement de l'appel d'offres, mais son application peut être délicate : une entreprise pourrait ainsi, de bonne foi, déclarer ne pas recourir à des salariés détachés mais être amenée à le faire au cours de l'exécution du chantier, notamment pour tenir les délais à y recourir. Quelle serait, dans ce cas de figure, l'attitude de la Région ?

La Région souhaite également imposer la mise à disposition d'un traducteur interprète sur les chantiers. Suivant les informations transmises par les services du Conseil régional, il s'agit de s'assurer que parmi les salariés il puisse y avoir un salarié pouvant assurer une traduction du français à la langue d'origine des salariés détachés et, à défaut, de mettre à disposition un traducteur interprète. Cette mesure va plus loin que la réglementation en vigueur qui prévoit l'affichage dans la langue d'origine des salariés détachés des informations notamment relatives à la sécurité. Le recours à un traducteur/interprète ne semble cependant pas crédible puisque les règles de sécurité ne permettent pas l'accès à ce type de personnes sur les chantiers.

Les autres dispositions proposées par la Région ne posent pas de problème majeur et vont dans le bon sens (insertion de clauses sociales dans les appels d'offres, cadre de réponse pour détecter les salaires anormalement bas, etc.).

Le CESER souhaite cependant attirer l'attention de la Région sur ses propres appels d'offres. La pratique utilisée d'appels d'offres groupés fait que, bien souvent, seuls de grands groupes peuvent répondre à ces appels d'offres. Or, ce sont ces grands groupes, y compris par des sous-traitances en cascade, qui ont le plus recours à des travailleurs détachés. La Région doit donc s'interroger sur les volumes de ses appels d'offres afin de permettre une réponse par les entreprises locales. Cette méthode est certainement la plus à même de favoriser l'emploi local.

La Région souhaite, par l'adoption d'une charte reprenant ces dispositions, impulser une dynamique vertueuse en la diffusant aux chambres consulaires, organisations professionnelles de BTP et en demandant aux structures et collectivités bénéficiant de subventions de la Région d'insérer ces mêmes clauses dans leur appel d'offres. Si l'objectif est louable, le CESER s'interroge sur la capacité de la Région à vérifier l'application de ces dernières dispositions. Quelle serait par ailleurs la position de la Région s'il était avéré qu'une structure ayant bénéficié d'une aide régionale n'a pas appliqué ou n'a pas pris le soin de contrôler l'application de ces dispositions ? Une demande de remboursement serait-elle exigée ?

Le CESER approuve l'initiative de la Région visant à lutter contre le recours excessif au travail détaché et aux écarts de coût de main d'œuvre qui peuvent défavoriser l'emploi local. Cependant, sans évolution de la réglementation européenne et l'adoption de dispositions nationales, elles n'auront qu'un effet limité.

Le CESER Centre-Val de Loire fait siennes les préconisations du CESE rendues dans son rapport de 2015 pour agir dans une perspective de réforme du droit européen du détachement des travailleurs et l'adoption de dispositions nationales qui permettront de stopper le recours abusif aux travailleurs détachés. Sans les citer toutes, le CESER tient à rappeler certaines d'entre elles :

- l'introduction d'une règle d'égalité de traitement entre les travailleurs détachés et les autres travailleurs en matière de rémunération suivant le principe « à travail égal salaire égal sur un même lieu de travail » ;
- en confiant aux partenaires sociaux européens la capacité de fixer la durée maximale du détachement en fonction des caractéristiques de chaque secteur d'activité ;
- en réformant la réglementation sur les offres anormalement basses dans le Code des marchés publics pour rendre effective l'obligation de rejet de telles offres par les maîtres d'ouvrage ;
- en assurant une action coordonnée des services de l'État pour permettre un contrôle effectif de la durée du travail, des conditions de travail et de l'hébergement des travailleurs détachés ;
- en renforçant, par circulaire du Garde des Sceaux, la politique pénale contre l'emploi de travailleurs détachés tombant sous la qualification de travail illégal ;
- en renforçant le rôle des partenaires sociaux par l'inscription dans les conventions collectives de la règle de rémunération applicable aux travailleurs détachés et par l'institution de bureaux syndicaux chargés de l'information et de la défense des droits des travailleurs détachés.

Enfin, si le rapport du Conseil régional insiste à juste titre sur l'effort engagé en région sur la formation professionnelle pour permettre une meilleure adéquation entre les formations proposées et les postes disponibles, cet effort devra être poursuivi et amplifié. Des actions spécifiques devront également s'engager sur la question de l'attractivité des métiers afin de permettre de pallier le manque de salariés qualifiés qui est réel sur certaines activités professionnelles.

Vote :

Pour : 81

Contre : 8

Abstention : 0

Avis adopté à la majorité.



Xavier BEULIN