

Lignes directrices

**Accords bilatéraux transnationaux
entre l'UCF française et des fonds
sectoriels actifs dans d'autres pays de
l'UE.**

Auteur : Frédéric Turlan (IR Share)

Mars 2021



Risques ou préoccupations visés par l'accord

Depuis le début des années 2000, le nombre d'entreprises étrangères remportant des marchés, publics ou privés, de travaux de construction en France n'a fait qu'augmenter, avec cinq régions représentant 70% des travailleurs détachés en France, à savoir : Grand-Est (104 000 travailleurs détachés en 2018), possédant une frontière avec l'Allemagne, Ile-de-France (92 000), Auvergne-Rhône-Alpes (74 000), possédant une frontière avec l'Italie, Haut-de-France (65 000) possédant une frontière avec la Belgique, et Provence-Alpes-Côte d'Azur (77 000), possédant, elle aussi, une frontière avec l'Italie.

Trois secteurs d'activité comptent parmi les principaux utilisateurs de travailleurs détachés en France, à savoir l'industrie, avec 80 560 déclarations et 165 005 travailleurs détachés déclarés, le bâtiment et les travaux publics, avec 52 509 déclarations et 123 167 travailleurs détachés, et l'agriculture, avec 23 981 déclarations pour 74 255 travailleurs détachés.

Parallèlement, on relève un nombre croissant d'entreprises françaises exerçant leurs activités dans des pays voisins, en particulier l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni.

Ces tendances ont engendré une augmentation de la mobilité des travailleurs, en particulier par le biais du détachement, avec des conséquences significatives au niveau de la gestion de la rémunération et de la masse salariale, parfois particulièrement onéreuses, surtout pour les PME.

De ce fait, la France et des pays voisins, comme l'Allemagne et l'Italie, ont développé un système d'intermédiation des salaires des travailleurs dans le bâtiment par le biais de fonds sectoriels censés garantir la stabilité des revenus en dépit du caractère temporaire des contrats dans le secteur, ou d'interruptions soudaines des travaux en raison de conditions atmosphériques défavorables.

En dépit de certaines différences au niveau de leur organisation territoriale, des régimes de propriété, et des prestations, ces fonds sectoriels assurent la gestion d'environ 30% des salaires bruts des travailleurs par le biais de « cotisations » versées au fonds par l'employeur, qui, en rétrocession, donnent aux travailleurs droit à une série de prestations (p.ex. congés payés, indemnités de conditions atmosphériques défavorables, primes d'ancienneté, accès à une formation professionnelle etc.).

Ceci signifie que lorsqu'un travailleur est détaché à l'étranger, l'employeur doit le communiquer aux fonds compétents dans le pays d'envoi et le pays d'accueil, afin de suspendre les versements dans le premier et de cotiser au deuxième.

À leur tour, les travailleurs ont alors droit à des prestations sur des fonds sectoriels étrangers, qu'ils peuvent revendiquer à l'étranger, vraisemblablement à la fin de leur détachement.

Les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), qui sont établies hors du territoire français, doivent adhérer à une caisse de congés payés (congés intempéries BTP CIBTP), établi à l'échelle locale, lorsqu'elles viennent travailler en France, conformément au Code du travail. Ces fonds sont contrôlés et coordonnés à l'échelle nationale par l'Union des caisses de France (UCF). L'UCF n'est gérée que par l'organisation patronale représentative du secteur du BTP.

Une exception à ce principe est la conclusion d'accords bilatéraux signés avec certains États membres de l'UE. À titre d'exemple, à l'issue d'une étude approfondie, l'existence d'un régime

équivalent au droit au congé a été reconnue entre la France et l'Allemagne. C'est dans ce contexte qu'un accord d'exonération a été conclu le 26 novembre 1997 entre la CIPTB-UCF et l'institution nationale SOKA-BAU.

Cet accord est mis en application par le biais du partage de l'information. Concrètement, la caisse de congés payés compétente vérifie qu'à la date du détachement, l'entreprise est en règle avec son affiliation et avec le versement des cotisations redevables relativement à l'ensemble des travailleurs déclarés. Ainsi, le fonds établit un certificat indiquant que l'entreprise est à jour à la date du détachement. Les documents sont transmis par le fonds de l'État d'envoi au fonds compétent de l'État de l'emploi par le biais de l'UCF.

Les objectifs

La principale caractéristique de cet accord est de mettre à la disposition des entreprises couvertes par le système de congés payés dans le secteur du BTP une procédure simplifiée, tout en assurant la conformité avec la réglementation nationale en ce qui concerne le versement de cotisations. Les objectifs des accords sont les suivants :

- a) prévention du détachement des travailleurs en tant que moteur de dumping social ;
- b) protection des travailleurs du secteur du bâtiment, en assurant une continuité dans l'adhésion à leurs fonds sectoriels, l'accès à des prestations correspondantes, et un traitement global comparable à la rémunération applicable dans le pays d'accueil ;
- c) simplification, pour les entreprises du secteur du bâtiment, des modalités de prestation de leurs services à l'étranger ;
- d) partage, entre les partenaires sociaux et les fonds sectoriels dans les pays concernés, d'informations sur les modalités de l'emploi engendrées dans les différents pays, notamment en ce qui concerne la structure de la rémunération et le rôle des fonds sectoriels ;
- e) lutte contre le travail non déclaré, et supervision de la bonne application des dispositions des conventions collectives.

« Business case » pour l'adoption de l'accord du point de vue des parties prenantes

Travailleurs :	Sans les accords, les cotisations des travailleurs détachés seraient fragmentées entre différents fonds, et les travailleurs risqueraient de perdre certains éléments de leur salaire dans le pays d'accueil ou la continuité nécessaire pour le cumul de certains droits dans le pays d'envoi.
Entreprises :	Les accords assurent la prévention de risques de double paiement, tout en réduisant le fardeau administratif pour les employeurs, qui n'interagissent qu'avec leur fonds dans le pays d'envoi et dans leur propre langue. Un formulaire standard, rempli et envoyé à l'institution nationale, transmet les informations pertinentes à l'institution du pays d'accueil.
Syndicats :	À condition que les coûts de main-d'œuvre globaux soient similaires entre les pays concernés, les syndicats bénéficient d'un outil incitant à la conformité aux conventions collectives par les entreprises de construction.
Organisations patronales :	Les organisations patronales bénéficient d'un outil simplifiant les contraintes administratives en cas de détachement pour leurs entreprises, tout en donnant aux entreprises le moyen de rectifier d'éventuelles erreurs, et en assurant l'égalité des chances pour les entreprises à l'échelle internationale. Ici aussi, la similitude entre les niveaux de rémunération dans les pays couverts est une condition préalable essentielle afin que la simplification aille de pair avec une concurrence loyale.
Fonds sectoriels :	Les fonds bénéficient d'un outil d'utilisation facile pour garantir le maintien de l'adhésion et du paiement par les entreprises, tout en offrant un service apprécié de leurs affiliés ¹ .
Institutions publiques :	Les institutions publiques (notamment les institutions de sécurité sociale) bénéficient d'un degré de sécurité plus élevé concernant la régularité des entreprises, notamment lorsque des accords parallèles ont été mis en place pour partager des informations avec des fonds sectoriels. Il convient de noter, à ce propos, que par rapport au formulaire A1, en plus de l'affiliation dans le pays de départ, les fonds certifient également la régularité du versement des cotisations avant la période de détachement, et au cours de celle-ci, une condition qui, par contre, n'est pas requise dans le cadre des modalités d'attestation de bonne affiliation des travailleurs détachés à l'institution de sécurité sociale du pays d'envoi, conformément à l'article 12 du règlement CE 883/2004.

¹ Toutefois SOKA-BAU ne se charge pas de la demande d'émission de la carte d'identité BTP française, qui doit être demandée directement à l'UCF par l'entreprise allemande détachant des travailleurs en France.

Principaux volets de l'accord

L'accord permet à l'entreprise d'envoi de cotiser au fonds sectoriel du pays d'envoi plutôt qu'à celui du pays d'accueil, pour les travailleurs détachés. Pour ceci, l'entreprise doit préparer une déclaration, fournie sur le site Web des deux institutions, et dans leur propre langue, comprenant : le numéro d'inscription ou le code d'identification de l'entreprise, le lieu du détachement, le type d'activité, le nom du client, la date du début et de la fin du détachement, et les travailleurs qu'elle propose de détacher.

Afin d'obtenir cette exonération, l'entreprise doit être en règle avec ses obligations de cotisation au fonds sectoriel dans le pays d'envoi, et maintenir cette conformité au cours de la période de détachement.

En particulier, si l'on prend l'exemple de l'accord UCF-ULAK², le texte est structuré de la façon suivante :

- Un préambule rappelant l'objectif de l'établissement des modalités concernant l'exonération du versement de cotisations au fonds sectoriel dans le pays d'accueil dans l'éventualité d'un détachement.
- Une première partie sur la législation applicable en Allemagne et en France, comprenant une explication détaillée sur la législation en vigueur à la date de la signature de l'accord. Depuis sa conclusion, l'accord n'a jamais été actualisé, mais les deux institutions vérifient à des échéances régulières les changements survenant dans leur pays respectif, et en informent leur partenaire. Les deux institutions sont immédiatement au courant des variations des données, et tiennent au moins une réunion par an.
- Une deuxième partie fixe les objectifs susmentionnés de l'accord.
- Une troisième partie est axée sur les règles de procédure :
 - Elle contient une définition de l'État d'envoi et de l'État d'accueil ;
 - Elle reconnaît que l'UCF sera la seule institution française participant à l'accord pour le compte des différents affiliés régionaux de l'UCF en France (13 fonds régionaux). L'UCF est chargée de la circulation de l'information au sein de son réseau de fonds régionaux, et de la centralisation des demandes transmises par ces fonds régionaux.
 - Elle stipule que lorsqu'une entreprise est enregistrée par une des deux institutions, et lui verse ses cotisations (CIBTP-UCF ou ULAK), elle n'est pas obligée d'être affiliée à l'institution nationale du pays d'accueil, et n'est pas tenue de lui verser des cotisations.
 - Elle organise l'échange de données et les certificats entre les deux institutions nationales afin d'assurer que l'entreprise détachant des travailleurs a versé sa cotisation à son institution nationale.
 - Elle décrit le processus à adopter dans les rares cas où l'entreprise détache plus de travailleurs que l'effectif mentionné dans la déclaration transmise à son institution nationale.

² ULAK est la caisse de congés payés et la formation professionnelle, établi sous l'égide de SOKA BAU (l'autre étant la caisse de retraite ZVK).

- Elle contient une disposition pour clarifier la situation des entreprises affiliées à l'institution nationale, mais, en fonction de leurs activités, ne seraient pas couvertes par l'institution nationale du pays d'accueil. Par exemple, le service des douanes en Allemagne, qui est chargé du contrôle du détachement de travailleurs, pourra trouver, sur un chantier, une entreprise française qui n'est pas affiliée à la CIBTP-UCF en raison de ses activités, mais qui serait affiliée à l'ULAK, en Allemagne s'il s'agissait d'une entreprise allemande.
- Elle contient des dispositions sur la situation des employés de bureau. La caisse de congés payés allemande ne couvre que les travailleurs manuels. Si une entreprise allemande détache un employé de bureau en France, l'accord souligne que l'entreprise est tenue d'observer la législation française et les conventions collectives applicables aux employés de bureau.

Une dernière section précise que les institutions sont tenues de prendre à leur charge leurs propres coûts. En outre, il est également stipulé que les versions française et allemande sont contraignantes, et que l'accord a été conclu pour une période illimitée.

Table 1. Taux de cotisation et paramètres au 01/01/2021

Prélèvements sur le salaire brut - France	Pourcentage du salaire brut	Prélèvements sur le salaire brut - Allemagne	Pourcentage du salaire brut
Congés payés	19,80%	Congés payés	15,40% (depuis janvier 2019)
Indemnité de formation professionnelle		Indemnité de formation professionnelle	Toutes régions : 2,40% Sauf Berlin : 1,65%
Retraite complémentaire		Retraite complémentaire	Allemagne de l'Ouest : 3,0% Allemagne de l'Est : 1,1% Berlin-Ouest : 3,0% Berlin-Est : 1,1%
Indemnité intempéries	0,74 (travaux de gros œuvre) ou 0,15% (travaux de second œuvre)	Indemnité Intempéries	2%
Santé et sécurité (OPPBTB)	0,11%		
Prestations sociales (APAS-BTP)	0,40%	Coûts sociaux	Pour Berlin seulement : 5,7%
Travail intérimaire	0,11%		
Cotisation professionnelle en fonction de la convention collective régionale	0,10% à 1,17%		
Total	20,67% à 22,33% en fonction de la nature des activités (travaux de gros œuvre ou de second œuvre) et du lieu du siège social de l'employeur.	Total	Allemagne de l'Ouest : 22,8 % Allemagne de l'Est : 20,9% Berlin-Ouest : 27,75% Berlin-Est : 25,85%

Processus d'adoption et rôle des différentes parties prenantes concernées

Les conditions nécessaires pour les accords étaient les suivantes : (i) reconnaissance des cotisations aux fonds sectoriels et d'autres prélèvements dans le cadre de la rémunération minimale à laquelle les travailleurs détachés ont droit ; (ii) la reconnaissance d'éléments similaires de cotisations et prélèvements dans les pays couverts.

En France, les entreprises du secteur du BTP domiciliées à l'étranger doivent adhérer à un fonds de *Congés Intempéries BTP* (CIBTP) dès qu'elles détachent des salariés en France, conformément aux dispositions des [articles L.1262-4](#) et [D.3141-14](#) du Code du travail : ce dernier stipule que le régime prévu dans la section du Code du travail sur les congés payés s'applique « *également aux entreprises non établies en France* ».

L'événement déclencheur de l'obligation d'affiliation aux fonds CIBTP, ainsi que des obligations résultantes en ce qui concerne la déclaration de salaires versés et le versement des cotisations connexes, est par conséquent le fait que l'entreprise détache des salariés sur le territoire français.

Ce principe fait l'objet d'exceptions précisées dans les [articles D. 3141-26](#) et [D. 3141-27](#) du Code du travail, et c'est plus particulièrement sur la base de ce dernier article que l'accord bilatéral en question a été établi. Par exemple, l'article [D.3141-26](#) souligne que « *les entreprises mentionnées à l'article D. 3141-14, établies dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen, peuvent s'exonérer des obligations figurant à la présente sous-section si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française*³ ».

En Allemagne, la légitimité des accords est reconnue par le biais d'une convention collective au niveau sectoriel. Dans l'article 5, section n° 3, de l'*Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (loi sur le détachement des travailleurs), il est stipulé que : « une convention collective visée à la Section 3 peut établir . . . le prélèvement de cotisations et l'octroi de prestations relativement à des droits à des congés précisés au n° 2 par un mécanisme conjoint des parties de la convention collective, où il est garanti que l'employeur étranger n'est pas tenu de verser de cotisations dans ce mécanisme et dans un mécanisme comparable dans l'État de l'établissement de l'employeur, et la procédure appliquée par le mécanisme conjoint des parties de la convention collective prévoit de porter à son crédit les prestations que l'employeur étranger a déjà versé aux travailleurs dans le cadre de l'exécution de leurs droits aux congés payés conformément à la loi, aux conventions collectives ou aux accords individuels ».

Le site Web de SOKA-BAU comprend des informations, en 14 langues, sur les obligations des employeurs, avec des explications sur [régime des congés payés pour les entreprises détachant des salariés manuels](#); ces informations sont fournies aux [employeurs](#) et aux [salariés](#). Une [tablette](#) contenant d'autres renseignements divers est également proposée dans les 14 langues.

³ Le site Web de l'UCF contient une tablette sur les [textes de référence](#) applicables à la caisse de congés payés.

Aspects juridiques au niveau de l'UE et à l'échelon national facilitant ou entravant l'accord

La base juridique pour les accords sont les lois nationales transposant la directive sur le détachement de travailleurs, notamment en ce qui concerne le droit, pour les travailleurs détachés, de percevoir une rémunération, et de recevoir des congés payés annuels minimum, conformes aux dispositions de la loi ou celles des conventions collectives en vigueur dans le pays d'accueil.

Conformément à l'explication contenue dans la section sur le « Processus », en France la légitimité des accords est reconnue également par le Code du travail ainsi que par des conventions collectives sectorielles conclues par les partenaires sociaux représentatifs.

En Allemagne, la légitimité des accords est reconnue par la convention collective applicable s'adressant à tous les employeurs et salariés du secteur du BTP.

Les exemptions à l'affiliation aux fonds sectoriels du pays d'accueil sont jugées légitimes lorsque les travailleurs bénéficient d'un niveau de protection comparable dans le pays d'envoi. Les accords entre fonds sectoriels semblent être un outil particulièrement approprié pour l'identification de ces situations, car ils garantissent une connaissance réciproque de la similitude de la protection de part et d'autre des frontières, en réduisant ainsi les risques de conflits de lois. Tout en accordant une continuité des cotisations aux fonds dans le pays d'envoi, les accords maintiennent tous les éléments salariaux comme étant impératifs à l'échelle nationale.

Actions mises en œuvre pour surmonter les obstacles

Les parties signataires maintiennent des relations constantes pour le contrôle des entreprises et des déclarations. Ce dialogue coopératif permet de résoudre des affaires d'irrégularités. Elles se réunissent au moins une fois par an, pour échanger des données et des déclarations. Toutefois, ce processus n'est pas entièrement numérisé, ce qui donne lieu parfois à certains retards. En outre, SOKA-BAU a remarqué que les fonds ne partagent pas des données sur certains employeurs ou salariés avec des parties prenantes comme les syndicats ou les organisations patronales. Ces données sont considérées comme étant des données sensibles à caractère personnel, et relèvent par conséquent des règles spéciales de protection des données. SOKA-BAU a toutefois accès à des notifications que les entreprises d'envoi sont tenues de soumettre au service des douanes.

Résultats de l'accord

En 2020, 42 employeurs détachèrent 354 travailleurs de France en Allemagne.

LA MISSION

Les objectifs du projet ISA sont la promotion et le renforcement d'une coopération transnationale entre les autorités et les parties prenantes concernées par le détachement de travailleurs dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), en encourageant la conclusion d'accords d'échange d'informations axés sur le contrôle et la simplification du détachement de travailleurs.

Le projet sera fondé sur des pratiques adoptées entre des fonds sectoriels en Italie, en Allemagne, en Autriche et en France, ces fonds sectoriels ayant, avec l'appui des gouvernements, négocié et conclu avec succès des accords simplifiant les procédures nécessaires pour le détachement de travailleurs à l'étranger, tout en assurant que les employeurs détachant des travailleurs à l'étranger se conforment à leurs obligations pour le versement d'éléments de salaire (par exemple les indemnités de congé), et en permettant, si nécessaire, le contrôle d'informations pertinentes dans le pays de départ.

www.isaproject.eu



Le projet est réalisé avec l'assistance financière de la Commission européenne.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent que l'avis de l'auteur.

La Commission européenne décline toute responsabilité pour l'usage qui peut être fait des informations contenues dans le présent document.