

**CONVENTION DEPARTEMENTALE DE PARTENARIAT  
RELATIVE AUX DETACHEMENTS TRANSFRONTALIERS  
EFFECTUEES PAR DES AGENCES D'EMPLOI ETRANGERES**

Entre :

**L'URSSAF de la Moselle,  
représentée par Maurice TAILLON**

**d'une part,**

Et

**Le PRISME, (Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi)  
représenté par Frédéric LEMOINE**

**d'autre part,**

**Préambule**

D'une part, l'Urssaf de la Moselle, à l'image du réseau des Urssaf, et au-delà de la sécurisation du financement de la Sécurité sociale, devant, au titre de sa mission de service public,

- garantir la juste application de la législation sociale,
- veiller à l'égalité des citoyens devant le prélèvement social,
- rétablir les salariés dans leurs droits,

Et considérant que le non-respect des obligations sociales et le détournement des règles relatives au détachement des travailleurs fragilisent l'acceptation des prélèvements sociaux et contribuent aux distorsions dans l'exercice de la concurrence économique,

D'autre part, les agences d'emploi adhérentes au PRISME du département mosellan, jugeant indispensable à une concurrence saine et loyale le respect de la législation européenne et française en cas de détachement transfrontalier de salariés intérimaires par des agences d'emploi, tout comme pour les entreprises utilisatrices ayant recours à des prestations transfrontalières,

Visant notamment les situations dans lesquelles des agences d'emploi détachent du personnel en France sans avoir obtenu de E 101 pour leurs salariés détachés, alors que dans ces situations, lesdites agences d'emploi doivent verser des cotisations sociales auprès des organismes français de sécurité sociale.

Visant également les situations dans lesquelles des agences d'emploi étrangères détachent temporairement en France des salariés, en violation des dispositions de l'article L. 1262-3 du code du travail : *« Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque son activité est entièrement orientée vers le territoire français ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue, notamment par la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire. Dans les situations visées au premier alinéa, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire français. »*,

Les détachements effectués dans ces conditions étant particulièrement dommageables au travail temporaire en France et portant atteinte au statut et à la protection sociale des salariés concernés,

Etant ainsi rappelé qu'en application des textes communautaires<sup>1</sup>, il est possible à une agence d'emploi de recruter du personnel dans un Etat membre et d'assujettir ce personnel au régime de sécurité sociale de ce même Etat membre lorsque l'agence d'emploi exerce normalement son activité dans ce pays, c'est-à-dire qu'elle exerce habituellement des activités significatives sur ce territoire. Les critères devant indiquer si l'agence d'emploi *« exerce normalement son activité »* sont définis par la CJCE<sup>2</sup>. Il s'agit notamment :

- du lieu du siège de l'entreprise et de son administration,
- de l'effectif du personnel administratif travaillant respectivement dans l'Etat membre d'établissement et dans l'Etat membre d'envoi,
- du lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et celui où sont conclus la plupart des contrats avec les clients,
- de la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses travailleurs,
- de la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses clients,

---

<sup>1</sup> Règlement n° 1408/71 du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, Règlement n° 574/72 du 21 mars 1972 fixant les modalités d'application du règlement n°1408/71, Décision n° 181 du 13 décembre 2000 concernant l'interprétation des articles 14, paragraphe 1, 14 bis, paragraphe 1, et 14 ter, paragraphes 1 et 2, du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil relatifs à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en dehors de l'Etat compétent.

<sup>2</sup> CJCE du 10 février 2000 « Fitzwilliam Technical Services ».

- des chiffres d'affaires réalisés pendant une période suffisamment caractéristique dans chaque Etat membre concerné.

**Soucieuses de la bonne application des règles précitées, les deux parties conviennent des dispositions suivantes :**

### **Article 1 – Objectifs**

La présente convention a pour objectifs :

- d'identifier les situations de détachements transfrontaliers qui portent atteinte aux règles d'assujettissement au régime de Sécurité sociale français, notamment lorsque le salarié intérimaire détaché exécute sa mission en France, tout en étant domicilié en France, et qu'il était précédemment affilié au régime de sécurité sociale français,
- d'impliquer et de responsabiliser les acteurs concernés en diffusant des documents d'information conjoints,
- d'envisager et de proposer des solutions concertées, opérationnelles et adaptées au contexte transfrontalier.

Ces objectifs seront poursuivis dans le cadre d'un plan d'action dont les modalités sont précisées aux articles suivants.

### **Article 2 – Actions de sensibilisation et de prévention**

Afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs, les actions suivantes seront engagées :

- informer les agences d'emploi, ainsi que les utilisateurs, des risques encourus en cas de détachement transfrontalier irrégulier visé par la présente convention,
- solliciter les adhérents du PRISME du département mosellan pour relayer l'information issue de la présente convention.

A ces fins, tous les moyens disponibles seront mobilisés tels que :

- la mise à disposition comme la diffusion de documents d'information conjoints (plaquette),
- la tenue de réunions d'information,
- la communication dans la presse, et notamment la presse professionnelle,
- la diffusion sur le site Internet du PRISME.

L'Urssaf de la Moselle et le PRISME s'engagent à mettre à disposition et diffuser des plaquettes destinées aux agences d'emploi et aux entreprises utilisatrices de personnel intérimaire.

### **Article 3 - Actions de vigilance et de contrôle**

Afin de renforcer les contrôles, les actions suivantes seront également engagées :

- la transmission par le PRISME à l'URSSAF de la Moselle des éléments d'informations relatifs aux pratiques illicites portées à sa connaissance,
- l'analyse et le traitement par l'URSSAF de la Moselle de pratiques visées à la présente convention portées à sa connaissance, le cas échéant dans le cadre des instances locales de lutte contre le travail illégal.

### **Article 4 – Suivi des procédures engagées et actions en justice**

*Les parties signataires s'attacheront à travailler de concert sur les travaux des instances locales de lutte contre le travail illégal lorsque des actions en justice sont engagées sur des sujets visés par la présente convention.*

Le PRISME pourra se constituer partie civile dans les procédures engagées. Il veillera, pour les cas exemplaires, à demander aux tribunaux d'ordonner la publication des jugements de condamnation dans la presse nationale, locale et professionnelle.

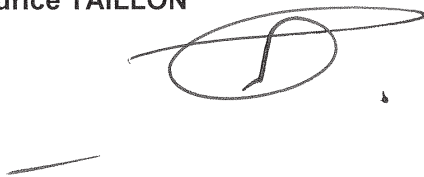
S'il n'est pas engagé dans la procédure, il pourra contacter la presse locale afin qu'elle se fasse l'écho de ces condamnations.

### **Article 5 – Suivi de la Convention**

Pour assurer la mise en œuvre et le bilan de la présente convention, une commission de suivi composée d'une part des représentants du PRISME et, d'autre part, des services de l'URSSAF de la Moselle, se réunira en tant que de besoin, et au moins une fois par an.

Fait à Metz, le 31 Octobre 2008

**Le Directeur de l'URSSAF de la Moselle,  
Maurice TAILLON**



**Le Délégué régional du PRISME Lorraine,  
Frédéric LEMOINE**

