PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

N°51 - Février 2025

TS2E

La lettre Travail, Solidarités,Économie, Emploi

Numéro spécial «Recrutement et recours au travail détaché : attention aux pratiques risquées»

De nombreuses entreprises rencontrent des difficultés pour recruter, notamment dans des métiers en tension. Pour y faire face, certaines font appel à des prestataires étrangers via des contrats de sous-traitance ou à des sociétés de travail temporaire étrangères.

Ces solutions peuvent résoudre le problème temporairement, mais sans stratégie durable, elles peuvent engendrer des difficultés et mener à des infractions, comme le travail illégal. A moyen terme, ou à long terme, elles n'offrent pas de réels avantages économiques pour l'entreprise.

Les services de la DREETS constatent de plus en plus de pratiques non conformes. Voici quelques situations concrètes, points d'alerte et conseils pour éviter ces risques.

Cas n°1. Embauche d'intérimaires étrangers sur des postes

« Je suis dirigeant d'une PME de 80 salariés dont la moyenne d'âge est de 52 ans. Pour pallier une recrudescence de départs sur une période courte, je fais appel à une société de travail temporaire étrangère qui m'assure être en mesure de me trouver 10 soudeurs qualifiés sans délai.
Cette main d'œuvre me donnant satisfaction, les mois passent et la situation s'installe. Je n'ai pas pris ou repris contact avec France Travail et je n'ai pas engagé de démarches particulières en matière de recrutement et de formation au sein de mon entreprise.

Au bout de 4 ans, suite à un contrôle de l'inspection du travail, j'apprends qu'il est interdit d'employer des intérimaires sur des postes permanents et que ceci est passible de poursuites pénales.»

Ce qui aurait pu être fait

▶ **Se souvenir que le recours à cette main d'œuvre ne pouvait être que temporaire ;**

▶ **Anticiper les départs prévisibles et les besoins futurs** de main d'œuvre au regard de la stratégie de développement de l'entreprise ;

▶ Contacter France Travail ;

▶ **Se rapprocher du Délégué à l'Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels (DARP)** de la DDETS(PP) de son département (service emploi en charge des mutations économiques) pour bénéficier de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH)
La PCRH permet d'améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (en particulier l'anticipation des départs de séniors).

Nos solutions pour éviter ces risques

► **Attirer, recruter, former et fidéliser dans la durée des nouveaux salariés avec** :

- Le contrat d'apprentissage
- Le contrat de professionnalisation

► **Pour un accompagnement dans la durée des services publics pour votre gestion RH, sollicitez périodiquement :**

- Le DARP
- et le conseiller entreprise France Travail de proximité.

Cas 2. Recours à la sous-traitance étrangère intégrée à mon effectif

«Je suis dirigeante d'une PME en pleine croissance. Je décroche des marchés mais n'ai pas la main d'œuvre suffisante pour faire face aux délais.

Je fais appel à plusieurs entreprises étrangères de mon secteur d'activités en sous-traitance. Elles me donnent pleinement satisfaction. Leurs carnets de commandes se remplissent grâce à moi. Mes conducteurs de travaux organisent et contrôlent leurs interventions avec nos équipes afin de prendre en compte les impératifs de ma clientèle.

A la suite du contrôle d'un sous-traitant, l'inspection du travail m'informe, qu'en tant que donneur d'ordre, je suis susceptible d'être poursuivi pour travail dissimulé.

Ce qui aurait pu être fait

► **Se renseigner sur les conditions à respecter pour qu'une situation de sous-traitance soit licite ;**

► **Consulter un conseiller juridique pour être accompagné** dans la rédaction et la mise en œuvre des contrats de sous-traitance **;**

► Contacter France Travail ;

► **Se rapprocher du Délégué à l'Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels (DARP)** de la DDETS(PP) de son département (service emploi en charge des mutations économiques) et du conseiller France Travail pour répondre aux besoins en recrutement (voir cas n°1).

Nos solutions pour éviter ces risques

► **Faire le point sur les besoins RH à court, moyen et long terme ,** en mobilisant :

- La PCRH.

► **Attirer, recruter, former et fidéliser** dans la durée des nouveaux collaborateurs en utilisant :

- Le contrat d'apprentissage ;
- Le contrat de professionnalisation ;
- Le contrat de transitions professionnelles. Il permet d'embaucher des salariés issus d'autres secteurs et de les intégrer après une formation de 24 mois maximum, prise en charge par AT Pro.

Cas 3. Utilisation de travailleurs indépendants étrangers/ Autoentrepreneurs

«Je dirige une société de travaux forestiers et j'ai du mal à recruter des bucherons qualifiés.

Un confrère fait appel depuis des années à des prestataires des pays de l'Est en sous traitance. Il s'agit de travailleurs indépendants qui viennent pour des durées allant de plusieurs semaines à plusieurs mois consécutifs pour réaliser des travaux d'abattage et façonnage. Après une prise de contact avec eux, je fais appel à leurs services depuis maintenant 2 ans et j'en suis pleinement satisfait. Ils utilisent mon matériel et sont intégrés à mon organisation de travail.

Un de mes prestataires a été victime d'un accident lors d'une opération d'abattage. L'enquête effectuée à cette occasion par l'inspection du travail et la gendarmerie a établi qu'il devait être considéré comme étant mon salarié. A ce jour, je fais l'objet de poursuites pour différents manquements en matière de sécurité et pour travail dissimulé.

Je suis par ailleurs en difficulté pour faire cesser cette infraction tout en terminant mes chantiers car mes prestataires des pays de l'Est occupés dans les mêmes conditions ont refusé d'être embauchés dans mon entreprise.

Ce qui aurait pu être fait

► **Se renseigner sur les conditions à respecter pour qu'une situation de sous-traitance soit licite ;**

► **Anticiper les besoins en main d'œuvre ;**

► **Se rapprocher du Délégué à l'Accompagnement des entreprises et des paRcours Professionnels (DARP)** de la DDETS(PP) de son département (service emploi en charge des mutations économiques).

Nos solutions pour éviter ces risques

► **Mobiliser** l'ensemble des dispositifs et des acteurs des cas 1 et 2 ci-dessus ;

Dans ce 3ème cas, la question de l'impact de la pénibilité et de la dangerosité des travaux doit tout particulièrement être questionnée.

► **Consultez des experts pour évaluer les risques liés aux travaux pénibles et dangereux :** Faire un diagnostic de la situation et trouver des solutions combinant performance économique et préservation de la santé au travail avec l'Aract Bourgogne-Franche-Comté ;

► **Et pourquoi pas, développer la qualité de vie et des conditions du travail dans l'entreprise** avec l'outil capqvct de l'ANACT.

En conclusion

Les entreprises doivent adopter une approche globale pour gérer leurs recrutements, avec une vision à moyen et long terme. Les services de la DREETS sont là pour vous accompagner avec des outils et des conseils d'experts, adaptés à vos besoins. Anticipez vos besoins et faites appel à eux pour éviter les situations à risque.

PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

TS2E - N°51
La lettre Travail, Solidarités, Économie,Emploi

Directeur de publication : Simon-Pierre Eury, Directeur régional
Conception, réalisation : service communication

DREETS Bourgogne-Franche-Comté
5 place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex

Conformément à la loi 78-17 du 6 janvier 1978 et au règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. Pour l'exercer, adressez-vous à la DREETS : 5 Place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex ou par courriel à bfc.communication@dreets.gouv.fr

Crédits photos : adobestock