

Emploi



DOSSIER

DE

PRESSE

 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>
<p>PRÉFET DE LA RÉGION LIMOUSIN</p>

www.limousin.pref.gouv.fr
@Prefet87

DOSSIER DE PRESSE

Prestations de service internationales dans le Bâtiment et les Travaux Publics

***Signature de la convention régionale de lutte contre le travail
illégal dans le Bâtiment et les Travaux Publics***

Limoges – Colloque PSI – espace cité, 8 septembre 2015



DOSSIER DE PRESSE

SOMMAIRE

COMMUNIQUE DE SYNTHÈSE

page 4

**LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE EN FRANCE
ET EN LIMOUSIN**

page 5

QUELQUES DÉFINITIONS

page 7

**LES NOUVELLES OBLIGATIONS QUI INCOMBENT AUX ENTREPRISES
ET MAÎTRES D'OUVRAGE**

page 10

**FOCUS : LE DÉTACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE MISSION DE TRAVAIL
TEMPORAIRE**

page 12

**ANNEXE : LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DU SECTEUR DU
BTP EN LIMOUSIN**

page 15

POUR EN SAVOIR PLUS

page 17





Limoges, 8 septembre 2015

COMMUNIQUÉ DE SYNTHÈSE

Signature de la convention régionale de lutte contre le travail illégal dans le Bâtiment et les Travaux Publics Colloque sur les prestations de service internationales (PSI)

A l'occasion du colloque¹ « Sous traitance dans le BTP – Le recours aux prestations de service internationales » organisé à Limoges le 8 septembre 2015, Laurent CAYREL, préfet de la région Limousin, préfet de la Haute-Vienne a signé une convention de coopération dans le cadre du plan régional de lutte contre le travail illégal.

La direction générale du travail observe une complexification du recours à la sous-traitance et au prêt de main d'œuvre internationaux. L'absence de caractère temporaire du détachement, l'absence d'activité réelle de l'entreprise prestataire dans son pays d'origine, la délocalisation fictive sont souvent accompagnées de **conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine, voire du trafic d'êtres humains.**

En Limousin, cet engagement se concrétise par la convention signée entre l'État d'une part et l'URSSAF, la chambre régionale de commerce et d'industrie, la chambre régionale des métiers et de l'artisanat, la fédération française du bâtiment en Limousin, la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment du Limousin, la fédération régionale des travaux publics, la caisse congés-intempéries du BTP du Centre-Ouest, d'autre part.

Les objectifs de cette convention sont multiples :

- informer et sensibiliser les entreprises en vue de prévenir les situations illégales et communiquer en direction du grand public sur les risques encourus,
- partager les informations entre les signataires afin de renforcer l'efficacité de l'action,
- développer la vigilance des entreprises et maîtres d'ouvrage comme la loi SAVARY du 10 juillet 2014 et le décret du 30 mars 2015 l'imposent ,
- faciliter le contrôle sur les chantiers notamment en faisant la promotion de la carte d'identification professionnelle que la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques tend désormais à rendre obligatoire,
- appuyer les poursuites judiciaires par une constitution partie civile des représentants professionnels.

Contact presse : Philippe JUBEAU – Chargé de communication
DIRECCTE LIMOUSIN - Tél. : 05 55 12 20 45
dr-limou.communication@direccte.gouv.fr

¹ En présence des représentants de la direction générale du travail du ministère du travail et de l'office central de lutte contre le travail illégal

LA PSI EN FRANCE ET EN LIMOUSIN

En 2013 **212 000 salariés** ont fait l'objet d'une déclaration de détachement en France au titre de la PSI soit **43 000 salariés de plus** qu'en 2012. Ceci correspond à 67 000 déclarations reçues. (*En 2006, 10 000 déclarations concernaient alors 38 000 salariés détachés*);

Les ressortissants polonais représentent 38 000 (18%) des 212 000 salariés; les Portugais atteignent 34 500 salariés (16%) et les Roumains 27 000 (13%).

Le secteur du BTP est le principal utilisateur de la PSI

Le recours à une entreprise de **travail temporaire étrangère** a quant à lui progressé de 20% entre 2012 et 2013.

En conséquence, le contrôle de la régularité des situations de PSI est, depuis les trois dernières années du plan national de lutte contre le travail illégal, une priorité qui se renforce.

Dans notre région, la « PSI » c'est l'équivalent d'une PME « importée » :

- Les déclarations de détachement sont passées de 603 à 600 entre 2013 et 2014.
- En parallèle, le nombre de salariés concerné a évolué dans le même temps de 1 889 à 1 979.
- Quant au nombre de jours d'intervention, de 34 143, il a progressé à **37 517 jours**. Ceci représentait 18 jours en moyenne par salarié en 2013, et représente près de 19 jours en 2014.

Le phénomène du détachement s'est donc bien installé dans le paysage de l'emploi limousin : davantage de salariés et pour plus longtemps.

En 2014, ce sont ainsi l'équivalent en temps plein de 167 emplois qui ont été occupés, sur la base de 225 jours travaillés par an, contre 152 en 2013.

Les formes observées de PSI :

Les PSI intragroupe restent en une année au même niveau de 2%. En Limousin, c'est une pratique encore rare et réservée à des entreprises de dimension internationale et pour l'essentiel à des salariés ayant le statut de cadre. En 2013 83% des salariés détachés intragroupe sont des cadres (*87% en 2014*).

La classification de salariés détachés :

Globalement, en 2013, 82 % des salariés détachés sont ouvriers (*84% en 2014*)

Les employés, techniciens et agents de maîtrise sont passés de 8% à 7 % en un an.

Les cadres représentent 9,4% en 2013 (*8,5 % en 2014*).

Les entreprises qui détachent des salariés en :

Elles sont principalement installées en Roumanie (20%), Espagne (18,5%), Portugal (17%), Belgique (11%) et Pologne (10%).

Les salariés détachés :

Ils sont originaires principalement du Portugal (28%), de Roumanie (20%), d'Espagne (14%) et de Pologne (14%). La Belgique apparaît ici comme un pays où s'établissent des entreprises qui font travailler des salariés d'autres nationalités.

Les secteurs d'activité utilisateurs :

- Le BTP est toujours en tête : sur la base du nombre de jours d'intervention, en 2013, le BTP tenait la tête avec 41% du total. En 2014, en dépit d'un classement en « autres » de 28 % des jours, le BTP représente encore **35% de jours d'intervention**.
- Les hôtels-café-restaurants (HCR) ne font plus appel à la PSI, passant de 21 % des jours d'intervention en 2013 à 3% en 2014.
- L'agriculture avec 13% en 2014 est en légère régression (14% en 2013).
- L'industrie en revanche progresse en un an de 9 à 11 %.
- Le recours à une entreprise de travail temporaire (ETT) étrangère pour 11% en 2013, se replie à 8% en 2014.

La conclusion de la convention de partenariat entre les professionnels et représentants du secteur du BTP, l'URSSAF et l'État afin de lutter contre le travail illégal dans le cadre de la PSI, trouve ainsi sa pleine justification face à un phénomène en développement.

QUELQUES DÉFINITIONS

Qu'est-ce que la sous-traitance ?

La sous-traitance est définie par le Conseil économique et social comme « *l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli, tout ou partie des actes de production et de services dont elle assure la responsabilité économique finale* ».

La loi du 31/12/1975 a une approche complémentaire : « *la sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître d'ouvrage* ».

Enfin, pour l'Union européenne, « *la prestation de services peut consister soit dans l'exécution de travaux par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre cette entreprise et le destinataire de la prestation de services, soit dans la mise à disposition de travailleurs en vue de leur utilisation par une entreprise, dans le cadre d'un marché public ou d'un marché privé* ».

Il est donc possible de distinguer schématiquement trois niveaux de mise en œuvre:

- Le **maître d'ouvrage** ;
- Un entrepreneur **co-contractant** du maître d'ouvrage pour une production ou un service ;
- Un **sous-traitant** à qui est confiée la réalisation de tout ou partie de cette production ou de ce service par le co-contractant du maître d'ouvrage.

La **sous-traitance** peut prendre plusieurs formes se combinant entre elles :

- **horizontale** lorsque les sous-traitants se partagent à un même niveau l'ensemble de l'opération.
- **en cascade ou verticale** lorsque le sous-traitant sous-traite à son tour à une autre entreprise qui en fait de même...

La sous-traitance repose sur le contrat principal (marché public ou contrat commercial) et le (s) contrat (s) de sous-traitance (contrat commercial).

Les raisons d'être de la sous-traitance

Le donneur d'ordre ne dispose pas de la compétence nécessaire et, pour cette raison, fait appel au sous-traitant ; c'est la **sous-traitance de technicité**.

Le donneur d'ordre ne dispose pas d'assez de personnel pour réaliser l'opération, et, pour cette raison, fait appel au sous-traitant ; c'est la **sous-traitance de capacité**.

Les critères constitutifs de la sous-traitance

La **tâche** confiée (production ou service) est nettement **définie** par le contrat.

- La **rémunération** de l'opération est **forfaitaire**, c'est-à-dire qu'elle n'est pas fonction comme un salaire d'un temps de travail, d'une unité de réalisation (m² ou linéaire...), d'un rythme mensuel de versement,
- le sous-traitant est **autonome dans la réalisation de l'opération** : il se tient aux termes du contrat sans prendre les instructions du donneur d'ordre, ses salariés sont sous son exclusive autorité ; il fournit matériels et matériaux,
- le sous-traitant est **agréé** par le maître d'ouvrage. Cet agrément comporte notamment les conditions de paiement.
- Dans le cas d'un **chantier**, la mention doit **figurer sur le panneau obligatoire**.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, le caractère de sous-traitant peut être mis en cause.

Les infractions liées à la fausse sous-traitance

Elles sont souvent liées à une **recherche de profit** par :

- Un moindre coût du travail (*par exemple dû au paiement des cotisations sociales et assimilées dans un pays à moindre taux que la France*) ;
- Un désir de transfert de responsabilité (*dans la gestion du personnel du fait des seuils par exemple, dans le domaine de la santé et de la sécurité, etc.*).

Trois types d'infraction sont principalement relevés :

- Le prêt illicite de main d'œuvre : par exemple, s'il existe un lien de subordination entre le donneur d'ordre et les salariés du sous-traitant (*matériel et matériaux fournis par le donneur d'ordre qui encadre les salariés du sous-traitant*) ;
- Le marchandage : par exemple quand, dans la situation précédente, on fait appel à des salariés d'un pays où les cotisations sociales sont plus faibles, ce qui a pour but le contournement volontaire des dispositions du droit du travail et de la protection sociale français et/ou les stipulations conventionnelles ;
- Les faux statuts : par exemple, un autoentrepreneur se trouve n'apporter que sa force de travail sans disposer de l'autonomie caractéristique de la sous-traitance.

Les détachements de travailleurs

Qu'est-ce qu'un détachement ?

Un salarié détaché est employé par une entreprise étrangère pour être mis à sa disposition en France. Les articles L. 1262-1 & 2 du code du travail et les textes réglementaires subséquents encadrent ces situations. En tout état de cause, il doit exister un contrat de travail entre l'employeur étranger et le salarié, contrat qui doit subsister pendant la période de détachement.

On rencontre quatre situations :

Les prestations de service internationales qui se décomposent en :

- Sous-traitance internationale entre deux entreprises distinctes .
- Prestation de service entre deux établissements d'une même entreprise (ou deux entreprises d'un même groupe) dont celui en France où s'effectue la prestation .
- Détachement pour propre compte.

Le prêt de main d'œuvre licite par une entreprise de travail temporaire étrangère
(voir FOCUS ci-après page 12)

Ces situations sont tout à fait légales et relèvent de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, actualisée par la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 et leur transposition en droit français.

Il existe des limites au détachement :

Des situations n'entrent pas dans le champ de la législation applicable au détachement de salarié, (article L. 1262-3 du code du travail modifié par la loi dite « MACRON ») :

- lorsque l'activité de l'employeur étranger dans l'État dans lequel il est établi, relève uniquement de la gestion interne ou administrative,
- lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels l'activité est exercée de façon habituelle, stable et continue,
- lorsque notamment l'activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur le territoire national.

Dans ces cas de figure, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicable aux entreprises établies sur le territoire national. On parle alors de **faux détachement** . Il doit alors y avoir application intégrale du droit national et des pénalités afférentes.

LES NOUVELLES OBLIGATIONS QUI INCOMBENT AUX ENTREPRISES ET MAITRES D'OUVRAGE

La loi du 10 juillet 2014 et le décret du 30 mars 2015, complétés par la loi du 6 août 2015 dite MACRON, ont mis en place des dispositions contraignantes qui veulent assurer un socle minimal respectueux des **droits des salariés et d'une concurrence non dévoyée**.

Pour l'entreprise étrangère

Avant le début du détachement :

- Déclarations de détachements actualisées et transmises par voie dématérialisée,
- désignation obligatoire d'un représentant de l'entreprise étrangère en France qui détient les documents à présenter en cas de contrôle de l'inspecteur du travail

Lors du contrôle de l'inspecteur du travail, des documents doivent être présentés :

- Autorisations de travail pour un étranger hors Union européenne (UE),
- attestation de visite médicale,
- bulletin de paie,
- preuve du paiement du salaire,
- relevé d'heures,
- copie de la désignation du représentant,
- document attestant de la régularité de la situation sociale ou fourniture de déclaration sociale française de moins de 6 mois, si l'entreprise est hors UE,
- contrat de travail, à défaut, document attestant du lieu du recrutement et du droit applicable au contrat,
- document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires dans le pays d'origine et en France (pour pallier le risque de « coquilles vides » *(entreprises sans réelle activité dans leur pays d'implantation et qui n'ont généralement d'autre but que de délocaliser hors de France les cotisations sociales)*),
- pour les entreprises de travail temporaire (ETT) étrangères, document attestant l'obtention d'une garantie financière ou disposition équivalente dans le pays d'origine (R. 1263-8 du code du travail).

Pour le maître d'ouvrage et ou le donneur d'ordre

Obligation de vérifier avant le début de la réalisation

- Pour le détachement, la réalité des déclarations et de la désignation du représentant,
- en matière de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre de travail, lors de la conclusion du contrat de prestation de service d'un montant minimum de 5 000 € h.t et tous les 6 mois pendant la durée de réalisation de travaux sous-traités, il convient de demander au sous-traitant de fournir l'attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF qui certifie que le sous-traitant s'est bien acquitté de ses cotisations et contributions sociales et de demander la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail *(contrôle possible auprès de la préfecture)*.

Obligations de vigilance en cours de réalisation de la prestation

En sus des vérifications tous les 6 mois, doit être constatée l'application :

- du salaire minimum ; en cas de non-respect sont mis en place un devoir d'injonction du sous-traitant et d'information de l'agent de contrôle sur les suites données ; à défaut, il y a solidarité financière pour le paiement du salaire.
- de la législation du travail (*socle minimal des droits fondamentaux*) ; assortie d'un devoir d'injonction du sous-traitant et d'information de l'agent de contrôle sur les suites données ; à défaut une amende pénale est possible.
- de conditions d'hébergement collectif dignes ; avec devoir d'injonction écrite du sous-traitant et information de l'agent de contrôle sur les suites données et, à défaut, la prise en charge d'un hébergement réglementaire.

Pour tout employeur

Afin de faciliter l'information des services de contrôle et des représentants du personnel. Il est désormais obligatoire :

- d'annexer au registre unique du personnel les titres autorisant l'exercice d'une activité salariée des travailleurs étrangers et les déclarations préalables de détachement,
- pour les entreprises de plus de 300 salariés, d'inclure dans le bilan social, le nombre de salariés détachés accueillis au titre des travailleurs extérieurs

Enfin, les syndicats peuvent tenter des actions en substitution des salariés, pour les infractions de travail dissimulé, de marchandage, de prêt illicite de main d'œuvre et d'emploi d'étranger sans titre l'autorisant à travailler en France.

Des moyens de contrôle et de sanction renforcés

La « loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » du 6 août 2015, prévoit notamment :

- Le renforcement des prérogatives du système d'inspection du travail, principalement par le truchement d'ordonnance à paraître dans les neuf mois ;
- En cas d'infraction ou de manquement grave à une obligation, une aggravation des sanctions pécuniaires et/ou l'intervention d'amendes administratives ;
- La possibilité de suspendre une prestation de service.

FOCUS : LE DETACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE MISSION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La mise à disposition des salariés intérimaires, dans le cadre d'une prestation de travail temporaire, ne se confond pas avec celle qui concerne les salariés d'un prestataire de services.

Selon la directive « 96/71/CE », une entreprise étrangère de travail temporaire peut détacher des salariés intérimaires en France à condition de conserver une activité significative dans son pays d'origine et d'y être régulièrement établie en tant qu'entreprise de travail temporaire.

De nombreuses entreprises de travail temporaire étrangères sollicitent les entreprises françaises de bâtiment pour mettre à disposition leur main d'œuvre, à des prix « défiant toute concurrence ».

En droit français, un salarié a la qualité d'intérimaire dès lors qu'il est mis à la disposition provisoire d'un utilisateur pour réaliser, sous son autorité, une mission dans le cadre d'un contrat commercial conclu entre son employeur, l'entreprise de travail temporaire, et l'entreprise utilisatrice. L'objet du contrat commercial consiste exclusivement en cette mise à disposition.

Le salarié intérimaire reste lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail qui met à la charge de celle-ci l'obligation de lui verser ses salaires.

1. Le « détachement/intérim » : le maillon fort du détachement avec un réseau de recruteurs spécialisés. Une fulgurance qui inquiète le secteur de l'intérim

Selon une étude de la direction générale du travail (DGT) datant de septembre 2013, le nombre de travailleurs détachés en France par des entreprises de travail temporaire (ETT) est passé de **949 en 2004 à 33 060 en 2012**, soit une hausse de **3384%**, bien supérieure à l'augmentation du nombre officiel de travailleurs détachés sur la même période (+ 965 %).

Le « détachement/intérim » est ainsi devenu un maillon capital dans la chaîne des montages d'optimisation sociale, parfois légaux (*à l'instar des 18 000 travailleurs français frontaliers employés par des agences d'intérim luxembourgeoises et détachés en France en 2011*); parfois frauduleux, comme l'ont révélé les enquêtes des agents de contrôle (*affaire Atlanco, Sise et Elco dans l'affaire de l'EPR de Flamanville par exemple*).

Cette ascension fulgurante inquiète le secteur de l'intérim, crainte relayée et amplifiée par Internet :

- « le travail intérimaire, victime du low cost » (<http://www.batiactu.com/>),
- « des intérimaires polonais à prix cassés » (<http://www.leparisien.fr/>),
- « des intérimaires roumains payés moins que le SMIC » (<http://www.europe1.fr/>),
- « la concurrence espagnole casse les prix », (<http://www.ladepeche.fr/>),
- « le moins-disant-social, levier de compétitivité en Europe » (<http://www.euractiv.fr/>)...

2. Conditions exigées des entreprises de travail temporaire établies hors de

France pour détacher des salariés intérimaires en France

L'entreprise de travail temporaire doit :

- avoir une activité de travail temporaire effective, significative et déclarée aux autorités administratives ou judiciaires de son pays d'origine ;
- faire une déclaration préalable de détachement auprès de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution de la mission du ou des salariés ;
- être en possession d'une garantie financière qui doit assurer le paiement des salaires aux salariés intérimaires détachés (en cas de défaillance de leur employeur) pendant la période de leur travail en France.

3. Respect des règles françaises applicables en matière de travail temporaire

L'entreprise de travail temporaire étrangère doit :

- respecter l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire dans la législation française, c'est-à-dire notamment : les motifs de recours (*remplacement de salariés absents, accroissement temporaire d'activité, ...*), la durée maximale des contrats, le délai de carence, les conditions de renouvellement des contrats...

4. Obligations des entreprises utilisatrices

La loi Savary et son décret d'application du 30 mars 2015 renforcent les obligations des donneurs d'ordre afin de lutter contre le travail illégal.

Il faut entendre par donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'entreprise de travail temporaire.

À ce titre, le donneur d'ordre a deux obligations principales :

- une obligation de vigilance qui le contraint à effectuer un certain nombre de formalités préalables à la prestation ,
- un devoir d'injonction ou obligation de réaction envers son cocontractant en cas de non respect par celui-ci des règles de droit du travail.

En outre, l'entreprise utilisatrice doit s'assurer préalablement que l'entreprise de travail temporaire a bien souscrit une garantie financière suffisante. En effet, si l'attestation de garantie financière ne figure pas dans la liste des documents obligatoires, il faut quand même l'exiger systématiquement, car, à défaut de garantie suffisante, l'entreprise utilisatrice française peut être condamnée au paiement des créances salariales des salariés détachés.

5. A l'égard des salariés, l'entreprise de travail temporaire établie hors de France doit respecter des règles fondamentales

- La réglementation du travail en général,
- les obligations relatives aux titres de séjour et de travail,
- l'affiliation des salariés à la Sécurité sociale

6. Des évolutions à envisager ?

Certains plaident, radicalement, pour l'exclusion des agences d'intérim du champ du détachement légal.

En Limousin les entreprises contrôlées et ayant recours aux entreprises de travail temporaires étrangères invoquent « *le manque de candidats pour des travaux d'exécution et un manque d'implication de la main d'œuvre locale dans des tâches vécues comme moins nobles* ».

Un phénomène nouveau a attiré l'attention des agents de contrôle de l'inspection du travail : le recrutement direct par des entreprises de travail temporaire françaises d'intérimaires étrangers.

Quelle plus-value à ces recrutements devant des difficultés qui semblent nombreuses : barrière de la langue, retours réguliers et légitimes dans leur pays d'origine, absence d'avantages fiscaux (les charges sociales sont payées en France)... ?

Bien que des arguments managériaux soient avancés, aucune étude ne permet de conclure à ce jour.

ANNEXE

La situation économique et sociale du secteur du bâtiment et des travaux publics en Limousin *

1. Sur le plan économique

Le logement:

Les constructions neuves sont **en repli de 28% en 2014** par rapport à 2013, alors que cette régression est limitée à 11% au niveau national. Ce repli atteint même 33% dans la Corrèze, pour 13% dans la Creuse.

La forte place de la **maison individuelle** (75 % des constructions contre 40 % en France) semble constituer un facteur d'entraînement.

Quant à la **promotion immobilière**, elle connaît un « record historique », les ventes étant passées sous la barre des 100 logements, en dépit d'un prix au m² le plus bas de France (2 664 €).

Le non-résidentiel:

Le recul des surfaces de locaux commencés est de 14 % en Limousin, avec des disparités locales (+ 14% dans la Corrèze et – 29% dans la Creuse). Toutefois, la mise en chantier de locaux industriels est en hausse en 2014.

L'entretien-rénovation :

Un ménage sur quatre étant considéré comme « vulnérable d'un point de vue énergétique », l'activité entretien-rénovation résiste mieux, confortée par des dispositifs tels que le Crédit d'impôt pour la transition énergétique ou le dispositif Énergie Habitat.

Les travaux publics :

Le chiffre d'affaires affiché par la FRTP est en repli en 2014 (-6% pour les entreprises routières), ce qui alimente l'incertitude des entrepreneurs.

* Données issues de la publication de l'INSEE (auteurs : William CHATEAUVIEUX de la DRZAL, Mathieu JAMMOT de la Cellule économique du Limousin BTP in « INSEE Conjoncture Limousin, mai 2015) qui titre sur « **un contexte dégradé et des entreprises inquiètes** » dans le BTP.

2. Sur le plan social

Les effectifs salariés :

La crise que traverse la profession se traduit logiquement sur l'emploi.

Les effectifs en 2014 sont en baisse de 5% par rapport à 2013, selon l'étude de l'INSEE.

Sur une période plus longue, à l'examen des données ACOSS, en comparant les situations fin 2009 et fin 2013, on observe une baisse du nombre d'établissements de 2 514 à 2 415 (-4%) et une baisse du nombre de salariés de 15 989 à 14 197 (- 11%).

Les demandeurs d'emploi :

Les **données disponibles de mai 2015** (*avant les inscriptions de fin d'études*), **publiées par Pôle emploi et la DIRECCTE**, font apparaître en fin de mois et en catégorie A, 34 276 demandeurs d'emploi, tous secteurs confondus. L'ancienneté de demande d'emploi (*plus d'un an*) a progressé de 11,1% entre mai 2014 et mai 2015.

Face à cette situation, et tous emplois confondus, le Limousin comptait 1 770 offres en mai 2014 pour 1549 en mai 2015 (-15% sur un an).

Concernant le seul **secteur du BTP**, les données DARES-PE démontrent la dégradation de la situation des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) des catégories A, B & C.

	Mai 2011	Mai 2015
Conception & études (+ 35%)	248	335
Conduite & encadrement de chantier (+ 48%)	160	236
Engins de chantier (+ 22%)	339	415
Extraction (+ 43%)	7	10
Montage de structures (+ 64%)	78	128
Second œuvre (+ 33%)	1 999	2 664
Travaux & gros œuvre (+ 24%)	1 225	1 520
TOTAL (+ 31%)	4 056	5 308

Globalement, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi dans les secteurs du BTP est de 31%. Il atteint un tiers pour le second œuvre du bâtiment qui regroupe la plus forte part de chômeurs ; elle est de 24% pour le gros œuvre qui est le second poste en nombre.

Il est important de mettre en confrontation ces données avec une explication souvent rencontrée, qui consiste à recourir à des sous-traitants étrangers par défaut de main d'œuvre qualifiée.

POUR EN SAVOIR PLUS

www.limousin.directe.gouv.fr



[Lutte contre le travail illégal : la commission nationale de lutte contre le travail illégal s'est réunie le 12 février 2015](#)

[La déclaration de détachement via Internet pour les Pro : www.mon.service-public.fr](http://www.mon.service-public.fr)