

**CONVENTION CADRE SUR LA MISE EN OEUVRE PAR LES CAISSES DE CONGES DE FRANCE ET D'ALLEMAGNE DES REGLES DE DISPENSE D'ASSUJETTISSEMENT RESPECTIVEMENT PREVUES EN MATIERE DE CONGES PAYES EN CAS DE DETACHEMENT TEMPORAIRE DE MAIN D'OEUVRE DANS UN DE CES DEUX ETATS PAR UNE ENTREPRISE ETABLIE DANS L'AUTRE ETAT**

ENTRE

La Caisse Nationale de Surcompensation du Bâtiment et des Travaux Publics de France, 105, boulevard Pereire, 75017 Paris, République Française, représentée par son président et par son directeur général (ci-après dénommée "CNS")

ET

L'Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, Salierstr. 6, 65189 Wiesbaden, République Fédérale d'Allemagne, représentée par le directoire, lui-même représenté par le premier et le second président (ci-après dénommée "ULAK")

**1 - PREAMBULE**

**Situation juridique en Allemagne**

La loi allemande relative aux conditions de travail à respecter en cas de prestations de services transfrontalières (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) est entrée en vigueur le 1er mars 1996. Selon cette loi, les conventions collectives allemandes du secteur de la construction sur les congés, le régime des congés payés et le salaire minimum, en vigueur depuis le 1er janvier 1997, sont également applicables à tous les employeurs dont l'entreprise a son siège social hors d'Allemagne et qui y détachent temporairement des ouvriers pour l'exécution d'activités de construction.

Tout employeur du secteur de la construction qui détache des ouvriers en Allemagne est tenu de déclarer ceux-ci à l'ULAK avant le début de son activité. La déclaration à laquelle il doit procéder auprès du "Landesarbeitsamt" compétent et la déclaration à l'ULAK constituent deux obligations bien distinctes. Pour la période du détachement, les ouvriers détachés ont en principe les mêmes droits à congés que les ouvriers en Allemagne. Dans l'hypothèse d'un détachement transfrontalier de main d'œuvre, le droit allemand interdit de mettre des ouvriers à la disposition d'une entreprise du secteur de la construction (prêt de main d'œuvre et travail intérimaire).



Pour financer les droits à congés, les employeurs du secteur de la construction qui détachent des ouvriers en Allemagne sont tenus de payer à l'ULAK une cotisation assise sur le salaire brut mensuel de chaque ouvrier détaché .

Le taux de cette cotisation a été ramené de 14,82 % à 14,25 % à partir du 1er juillet 1997. En principe, ce montant est fixé une fois par an.

Si l'employeur considéré continue de payer ses cotisations pour les ouvriers détachés en Allemagne à la caisse de congés payés française compétente, il doit néanmoins déclarer ceux-ci à l'ULAK. Cependant, l'ULAK peut le dispenser de l'obligation de payer les cotisations qui lui reviennent, si cet employeur prouve par des attestations de la caisse de congés française que celle-ci le soumet au paiement de cotisations pour chaque ouvrier détaché, et qu'il doit également continuer de cotiser pour ceux-ci durant le détachement en Allemagne.

Pour les salariés qui ne sont pas en situation de détachement temporaire de telle sorte que la relation de travail ne relève pas de l'article 30 al. 2 n° 1 de la loi d'introduction au code civil (EGBGB), les parties au présent accord considèrent qu'il résulte de l'ensemble des circonstances que cette situation se rattache plus étroitement à l'ordre juridique allemand et que, par conséquent, le droit allemand des congés payés du secteur de la construction est applicable. La disposition de l'article 30 EGBGB correspond à l'article 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980.

### **Situation juridique en France**

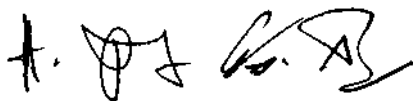
Les règles applicables aux salariés détachés en France par des entreprises n'ayant pas d'établissement sur le territoire national résultent des articles L. 341-5, D. 732-3, D. 732-6, D. 732-9, D. 341-5 à D. 341-5-14 du code du travail.

Les salariés détachés doivent recevoir paiement d'un salaire minimum (SMIC). Ils doivent bénéficier des règles légales et des dispositions des conventions collectives relatives notamment à l'hygiène, à la sécurité du travail, à la durée du travail et au repos hebdomadaire, à la rémunération , à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident et aux congés payés.

Les salariés détachés en France doivent bénéficier du droit à congés payés dans les mêmes conditions que les salariés employés par une entreprise française (2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif). Leur droit à congé calculé selon le régime français s'évalue au prorata de leur séjour sur le territoire français, à condition qu'ils aient travaillé au moins 150 heures dans la période de référence (du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante) dans le secteur de la construction, quel que soit le pays dans lequel les 150 heures ont été effectuées.

Ces dispositions s'appliquent immédiatement aux salariés détachés, dès le début de leur prestation et quelle que soit la durée de celle-ci.

Les entreprises doivent, avant le début de leur prestation transmettre à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation une déclaration permettant notamment l'identification des salariés détachés (article D. 341-5-7 du code du travail).

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom of the page.

Les entreprises du secteur de la construction doivent en outre se soumettre en matière de sécurité, de protection de la santé et de conditions de travail aux mêmes obligations que les entreprises françaises.

En particulier, elles doivent s'affilier aux caisses de congés payés compétentes pour assurer le service des congés dans certaines professions déterminées par décret (articles D. 732-1 et suivants du code du travail) et, le cas échéant, se conformer aux obligations découlant du régime du chômage pour cause d'intempéries (articles R. 731-1 et suivants du code du travail).

Ces caisses perçoivent des cotisations pour l'ensemble des salariés quels qu'ils soient (ouvriers, employés, personnel de bureau, cadres, etc ...).

La cotisation congés payés est fixée en principe annuellement pour une période de référence qui va du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Son taux qui varie actuellement entre 18 et 21 % s'applique aux salaires bruts payés aux salariés avant tout précompte pour charges sociales ou tout abattement pour frais professionnels.

Les entreprises du secteur de la construction établies en Allemagne peuvent être dispensées du paiement de la cotisation congés, à condition d'établir soit que leurs salariés bénéficient pour la période de détachement de droits à congés (durée, indemnité) dans des conditions équivalentes au droit français, soit qu'elles sont adhérentes à une caisse de congés payés équivalente aux caisses françaises, qu'elles sont à jour à son égard à la date du commencement de la prestation et qu'elles ont continué à cotiser pendant le détachement (article D. 732-9 du code du travail).

## **2 - PORTEE DE LA CONVENTION**

La présente convention met à la disposition des entreprises qui relèvent respectivement du régime des congés payés du secteur de la construction en France et en Allemagne une procédure simplifiée pour bénéficier des dispenses d'assujettissement respectivement prévues en matière de congés payés en cas de détachement temporaire de main d'œuvre dans l'un de ces deux Etats par une entreprise installée dans l'autre Etat.

La présente convention n'a aucun effet sur les obligations autres que celles relatives au régime des congés payés auxquelles une entreprise peut être assujettie par la législation du pays dans lequel elle détache temporairement de la main d'œuvre pour l'exécution d'une prestation de services. Toutefois, les parties examineront les problèmes subsistants avec le souci de rechercher des solutions de dispense analogues dans un cadre conventionnel, suivant un principe de réciprocité et dans la limite de leurs compétences respectives.



### **3 - REGLES DE PROCEDURE**

#### **3.1 - Définitions**

Est considéré comme Etat d'envoi celui dans lequel se trouve le siège de l'entreprise de l'employeur.

Est considéré comme Etat d'accueil l'Etat sur le territoire duquel l'employeur n'est pas établi et détache temporairement des salariés pour l'exécution d'une prestation de services.

#### **3.2 - Rôle conféré à la CNS**

Eu égard à la multiplicité des caisses de congés payés françaises du secteur de la construction, l'ULAK a demandé à la CNS d'être son interlocuteur unique pour la mise en oeuvre de la procédure prévue par la présente convention. Les caisses françaises ont donc confié à la CNS, dans le cadre de sa mission générale de représentation, le soin de transmettre à l'ULAK les attestations dont l'établissement conditionne le jeu des mécanismes de dispense du droit allemand et l'ont chargée de leur faire parvenir les attestations établies par l'ULAK pour la mise en oeuvre des dispenses prévues par le droit français.

#### **3.3 - Déclaration des salariés à détacher par l'intermédiaire de la caisse de l'Etat d'envoi**

La CNS et l'ULAK offrent aux entreprises qui relèvent de leurs domaines d'intervention respectifs, soit directement, soit indirectement par leur assujettissement aux caisses de congés payés compétentes, la possibilité d'aviser par leur intermédiaire respectif la caisse de congés payés compétente de l'Etat d'accueil qu'elle s'apprête à détacher des ouvriers sur le territoire de celui-ci, ce qui fait disparaître en ce qui concerne le régime des congés payés l'obligation d'une déclaration directe de ces salariés par l'entreprise auprès de la caisse de congés payés de l'état d'accueil. A cette obligation se substitue un échange réciproque d'attestations.

En ce qui concerne les caisses de congés payés françaises, toutes les attestations ou informations visées aux paragraphes 3.3 à 3.8 de la présente convention sont transmises ou reçues par le canal de la CNS.

#### **3.4 - Vérification de la régularité de la situation de l'entreprise à l'égard de la caisse de congés payés dans l'Etat d'envoi**

**3.4.1** - La caisse de congés payés compétente pour l'Etat d'envoi vérifie d'abord qu'à la date du détachement, l'entreprise est régulièrement affiliée et qu'elle est à jour des cotisations exigibles au regard des salaires globalement déclarés.

La caisse vérifie ensuite que, pour les salariés que l'entreprise se propose de détacher, celle-ci est bien tenue de verser les cotisations ou qu'elle s'y est expressément engagée. La preuve de cette obligation de cotiser peut résulter d'un engagement écrit de l'entreprise auquel est annexé la liste des salariés dont le détachement est prévu.

**3.4.2** - La caisse établit alors une attestation indiquant que l'entreprise est à jour au moment de l'établissement de l'attestation des cotisations dues conformément aux déclarations et joint à celle-ci un document établissant que l'entreprise est bien tenue de verser lesdites cotisations pendant le détachement pour les salariés dont la liste est annexée. Ces documents sont alors, transmis par la caisse de l'Etat d'envoi à la caisse compétente de l'Etat d'accueil par le canal de la CNS.

La caisse de congés payés compétente de l'Etat d'accueil dispense l'employeur du paiement des cotisations congés dues au titre des ouvriers mentionnés en annexe à l'attestation.

En ce qui concerne les cadres et les employés également mentionnés, l'employeur établi en France est informé du fait que ceux-ci ne relèvent pas du champ d'application des conventions collectives du régime allemand des congés payés et que, pour cette raison, une dispense n'est pas nécessaire pour ceux-ci, ce qui établit du même coup la régularité de leur situation en Allemagne sous ce rapport.

**3.4.3** - La caisse de congés compétente de l'Etat d'envoi vérifie que l'entreprise a effectivement cotisé durant le détachement pour les salariés mentionnés en annexe à l'attestation.

**3.4.4** - En cas d'inexécution par l'entreprise de ses obligations, la caisse de l'Etat d'envoi engage à son encontre des mesures de recouvrement forcé pour obtenir le paiement des cotisations. Elle en informe la caisse de l'Etat d'accueil.

### **3.5 - Règles applicables en cas de détachement de salariés non déclarés en annexe à l'attestation**

**3.5.1** - Si la caisse compétente de l'Etat d'accueil apprenait qu'une entreprise ait détaché des ouvriers non déclarés en annexe à l'attestation, elle en informerait par le canal de la CNS la caisse de l'Etat d'envoi afin de permettre à celle-ci de vérifier si ces ouvriers devaient lui être déclarés et de lui permettre d'informer la caisse de l'Etat d'accueil du résultat de cette vérification.

**3.5.2** - Tant que l'entreprise n'a pas justifié auprès de la caisse de congés payés de l'Etat d'accueil qu'elle remplit les conditions requises par le droit de l'Etat d'accueil pour bénéficier de la dispense de paiement des cotisations congés payés, son obligation de s'affilier au régime de congés payés de l'Etat d'accueil subsiste avec la conséquence que l'entreprise s'expose aux mesures de contrainte de caractère civil ou administratif.

### **3.6 - Déclaration des modifications**

Au cas où un ouvrier cesserait d'être déclaré à la caisse de congés payés compétente de l'Etat d'envoi postérieurement à la transmission de l'attestation visée en 3.4.2, elle en fera part, de son propre chef, sans délai à la caisse compétente de l'Etat d'accueil par le canal de la CNS.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned at the bottom of the page.

### **3.7 - Détachement d'Allemagne en France de salariés dont la déclaration à l'ULAK n'est pas obligatoire**

**3.7.1** - Pour ceux des salariés détachés dont la déclaration à la caisse de congés payés allemande n'est pas rendue obligatoire par la convention collective allemande du secteur de la construction (par exemple : cadres, employés, contremaîtres, personnel administratif, bureaux d'études, etc ...), l'entreprise établie en Allemagne doit en principe cotiser à la caisse de congés payés française compétente, sauf à prouver, par tous moyens appropriés, que les salariés considérés bénéficient de leurs droits à congés, pour la période de détachement, dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française et par les conventions collectives françaises du BTP.

**3.7.2** - Si les entreprises faisaient parvenir de tels justificatifs à l'ULAK, celle-ci les transmettrait à la CNS. Au cas où ces documents ne seraient pas considérés comme suffisants par la CNS pour une dispense, ces entreprises seraient redevables de la cotisation congés.

**3.7.3** - Pour le cas où l'ULAK apprendrait postérieurement que les salariés considérés, ou certains d'entre eux, n'ont pas été effectivement remplis de leurs droits, l'ULAK en avvertirait la CNS et procurerait assistance à la caisse de congés payés française compétente pour le recouvrement des cotisations, majorations et pénalités à devoir.

### **3.8 - Echange ultérieur d'informations**

Outre l'échange relatif aux déclarations, attestations, vérifications et contrôles prévus par les dispositions des articles 3.3 à 3.7, la CNS et l'ULAK s'engagent à se renseigner mutuellement sur tous les faits dont la connaissance est nécessaire et utile à la mise en oeuvre du présent accord, dans la mesure où aucune interdiction légale n'y fait obstacle.

### **3.9 - Modalités de mise en oeuvre**

Les directions de la CNS et de l'ULAK fixent en commun la forme et le contenu des déclarations et attestations prévues par les dispositions des articles 3.3 à 3.7. Elles désignent également les personnes compétentes pour l'échange des informations, en particulier pour les renseignements téléphoniques.

### **3.10 - Frais respectifs de gestion**

Les frais résultant pour chaque caisse de la mise en oeuvre du présent accord restent à la charge exclusive de celle qui les a exposés.

### **3.11 -Durée**

**3.11.1** - La présente convention est conclue pour une durée illimitée. Elle peut être dénoncée par la CNS comme par l'ULAK pour la fin d'un trimestre, avec un préavis d'un mois. La dénonciation doit s'effectuer par écrit.



**3.11.2.** - Il sera mis fin à l'application du présent accord sans dénonciation, dès lors que les dispositions concernant le rôle des caisses de congés payés en matière de détachement temporaire de main d'œuvre auront cessé d'être en vigueur en France ou en Allemagne.

Dans une telle éventualité, la partie concernée (CNS ou ULAK respectivement) en informera l'autre partie sans délai.

### **3.12 - Nécessité d'un écrit et langue officielle**

**3.12.1** - Les modifications et compléments apportés au présent accord ne produiront d'effet que s'ils donnent lieu à l'établissement d'un écrit.

**3.12.2** - Les versions française et allemande font également foi.

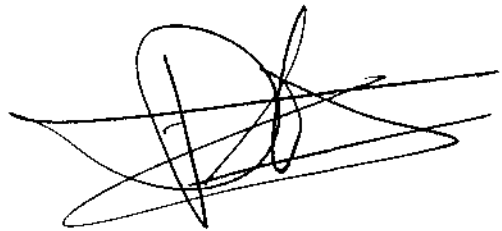
### **3.13 - Entrée en vigueur**

Le présent accord est subordonné à l'absence d'opposition tant du ministère français chargé du travail que de la Commission Nationale Informatique et Libertés. Il entrera en vigueur un jour après que l'ULAK aura été avisée par la CNS que ces conditions - sont remplies.

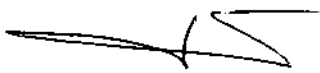
Paris, le 26 novembre 1997



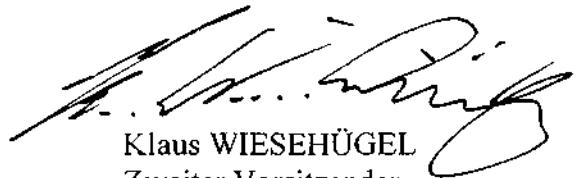
André BEQUART  
Président de la Caisse Nationale de  
Surcompensation du Bâtiment et des  
Travaux Publics de France



Patrice FICHET  
Directeur Général de la Caisse Nationale  
de Surcompensation du Bâtiment et des  
Travaux Publics de France



Peter HUBER  
Erster Vorsitzender  
der Urlaubs-und Lohnausgleichskasse  
der Bauwirtschaft



Klaus WIESEHÜGEL  
Zweiter Vorsitzender  
der Urlaubs-und Lohnausgleichskasse  
der Bauwirtschaft