

TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE (P.S.I)

Vous êtes un professionnel et vous souhaitez sous-traiter des travaux ou des services à une entreprise prestataire de service étrangère



ATTENTION LA LOI VOUS IMPOSE UNE OBLIGATION DE VIGILANCE

DEFINITION DE LA PRESTATION DE SERVICE INTERNATIONALE

Le détachement transnational de travailleurs, au sens du Code du travail, concerne les situations où un employeur régulièrement établi et exerçant son activité à l'étranger, confie une mission précise à l'un de ses salariés qui travaillent habituellement pour lui, pendant une durée limitée sur le sol français.

Le détachement de travailleurs est possible dans tous les secteurs d'activité et quelle que soit la nationalité du travailleur détaché (sous réserve, pour les salariés hors Union Européenne de disposer d'un titre régulier de séjour et de travail).

Pour que ce détachement soit licite, il faut que les critères suivants soient respectés :

- ◆ La durée du détachement doit être limitée dans le temps
- ◆ La prestation doit avoir un objet précis
- ◆ L'entreprise étrangère doit être régulièrement établie, être constituée et gérée en conformité avec la législation de son État d'origine
- ◆ L'employeur établi à l'étranger doit justifier d'une activité stable et continue dans son pays d'établissement (la création d'un établissement dans un État membre dans le seul but de détacher ses salariés est prohibée)
- ◆ Le travailleur détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur établi à l'étranger (hors travailleur intérimaire) et signer un contrat de travail avant le début de la prestation
- ◆ Pendant la durée de la prestation en France, le prestataire établi à l'étranger est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France*.

** Dans les domaines suivants : Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux, conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire, exercice du droit de grève, durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs, conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés, règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants, travail illégal.*

LES OBLIGATIONS DECLARATIVES PRÉALABLES DE L'ENTREPRISE QUI DÉTACHE SES TRAVAILLEURS

- ◆ **Effectuer une déclaration de détachement ****: cette déclaration doit être adressée avant le démarrage de la prestation auprès de l'inspection du travail sur le site <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>
- ◆ **Désigner un représentant sur le territoire français*** : ce représentant est chargé d'assurer la liaison avec les services de contrôle pendant la durée de la prestation, de conserver et mettre à disposition de l'inspecteur du travail les documents obligatoires. La désignation de ce représentant est effectuée dans la déclaration de détachement.
- ◆ **Conserver sur le lieu de la prestation les documents traduits en langue française*** relatifs aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés et à l'activité de l'employeur dans son pays d'établissement.
- ◆ **Déclarer à l'inspecteur du travail la survenance d'un accident du travail dont serait victime un travailleur détaché**, dans les 2 jours ouvrables, hors dimanches et jours fériés, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Cette déclaration est effectuée par l'employeur ou par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.
- ◆ **Dans le secteur du BTP :**



Obligation d'établir une carte d'identification professionnelle du BTP pour chaque travailleur détaché.

Obligation de porter à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage dans le local vestiaire, **des informations sur la réglementation** qui leur est applicable. L'affiche doit être traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés.

Dans tous les cas, l'employeur est soumis au respect des règles du « noyau dur » du droit du travail français : salaire minimum, durée du travail, règles de santé et de sécurité, travail illégal...



LES SANCTIONS POUR L'ENTREPRISE QUI DÉTACHE SES TRAVAILLEURS :

- **Les amendes administratives :**

L'employeur s'expose à la notification d'une amende administrative par la DIRECCTE :

- en cas de non-respect des formalités administratives de détachement
- en cas de non-déclaration d'accident du travail ;

Le montant de ces amendes est d'au plus 4 000 € par manquement et par salarié détaché (8 000 € en cas de réitération dans le délai de 2 ans, sans pouvoir dépasser 500 000 €).

- **La suspension de la prestation de service :**

En cas de manquement graves aux règles fondamentales du droit du travail français (non présentation des documents aux agents de contrôle, conditions d'hébergement indignes, non-respect du salaire minimum ou des règles relatives à la durée du travail), la DIRECCTE pourra prononcer la suspension temporaire de la prestation pour une durée d'un mois maximum.

*** Pour le détachement des artistes, sportifs, arbitres, apprentis et salariés dans les colloques, séminaires, manifestations scientifiques et activités d'enseignement occasionnelles de certaines activités, l'employeur est exonéré de cette formalité.*

LES OBLIGATIONS POUR LE DONNEUR D'ORDRE : ENTREPRISE UTILISATRICE OU MAITRE D'OUVRAGE

OBLIGATIONS DE VIGILANCE	COMMENT S'EN ASSURER ?
Vérifier que l'employeur des salariés détachés a bien effectué la déclaration préalable de détachement auprès de l'inspection du travail	Obtenir l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée sur SIPSI, y compris pour les entreprises de travail temporaire A défaut, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit adresser, dans les 48 heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail).
Vérifier que l'employeur des salariés détachés a bien désigné un représentant en France pour la durée de la prestation	Obtenir l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée sur SIPSI
Vérifier que l'employeur des salariés détachés se soit bien acquitté du paiement des sanctions administratives éventuelles	Obtenir une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est bien acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives
Vérifier que l'employeur étranger respecte bien la réglementation française en matière de paiement des salaires, de conditions de travail et d'hébergement, de durée du travail	Suivre régulièrement (au quotidien) le déroulé de la prestation Si le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est informé par écrit par un agent de contrôle de certains manquements à la réglementation commis par le prestataire étranger, il doit l'enjoindre de faire cesser la situation immédiatement. A défaut, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage pourrait engager sa propre responsabilité financière ou pénale

Ces obligations de vigilance s'appliquent à tous les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre, publics et privés, quel que soit leur statut, et s'étend à l'ensemble des entreprises intervenant dans une chaîne de sous-traitance, quel que soit le montant du contrat.

LES SANCTIONS POUR LE DONNEUR D'ORDRE (entreprise utilisatrice ou maître d'ouvrage)

⇒ Les amendes administratives :

L'entreprise utilisatrice ou le maître d'ouvrage s'expose à la notification d'une amende administrative par la DIRECCTE :

- en cas de non-respect de son obligation de vigilance
- en cas de non-déclaration d'accident du travail par ceux-ci.

Le montant de ces amendes est d'au plus 4 000 € par manquement et par salarié détaché (8 000 € en cas de réitération dans le délai de 2 ans, sans pouvoir dépasser 500 000 €).

⇒ Les sanctions pénales :

Les obligations et interdictions qui s'imposent aux entreprises françaises lorsqu'elles font appel à des prestataires de services, notamment concernant le travail illégal, s'appliquent dans les mêmes conditions lorsque les prestations de services sont réalisées par des entreprises établies hors de France : prêt illicite de main d'œuvre, non-respect des droits légaux et conventionnels français en faveur des étrangers, emploi d'un travailleur démunie d'un titre de travail valable...



LES SANCTIONS PENALES

NATURE DE L'INFRACTION	INFRACTION PENALE RETENUE	SANCTION PENALE MAXIMALE
<p>Activité habituelle, stable et continue du prestataire étranger en France</p> <p><i>(exemple : les entreprises étrangères réalisant l'essentiel de leur activité en France, depuis plusieurs années, sans limite de temps, ne peuvent pas se prévaloir du régime du détachement mais doivent s'immatriculer en France en y créant un établissement et y régler l'ensemble de leurs cotisations sociales)</i></p>	Travail dissimulé par dissimulation d'activité	<p>Emprisonnement de 3 ans et amende de 45 000 €.</p> <p>Lorsque les faits sont commis à l'égard de plusieurs personnes ou d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, les peines sont de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.</p> <p>Les faits commis en bande organisée sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende.</p>
Fourniture illicite de main d'œuvre en dehors des règles du travail temporaire	Prêt illicite de main d'œuvre	Emprisonnement de 2 ans et amende de 30 000 €
Non-respect des droits légaux et conventionnels applicables en France aux travailleurs détachés	Marchandage	<p>Les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende :</p> <p>1° Lorsque l'infraction est commise à l'égard de plusieurs personnes ;</p> <p>2° Lorsque l'infraction est commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.</p> <p>Les peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.</p>
Emploi par un prestataire de travailleurs démunis d'un titre régulier de travail	Emploi d'un étranger sans titre de travail	<p>Emprisonnement de 5 ans et amende de 15 000 € par étranger -</p> <p>Les peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.</p>

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONSULTER NOS SITES INTERNET :

<http://corse.dreets.gouv.fr/> et <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

Si vous avez des questions, vous pouvez contacter

les services des renseignements en droit du travail au **0806 000 126**

le lundi, le mardi, le jeudi et vendredi de 9h à 11h30

Ou **PRENDRE RENDEZ-VOUS** en ligne en scannant le QR CODE

