



NUMÉRO SPÉCIAL

# BRÈVE SOCIALE

Le recours à des salariés étrangers détachés par une entreprise étrangère : **Attention à vos obligations !**

AUCAP



## LE SAVIEZ-VOUS ?

Lorsqu'une entreprise française recourt à une entreprise étrangère (appelée prestataire de service) ou une entreprise de travail temporaire établie hors de France mettant à leur disposition des salariés étrangers, l'entreprise française reste soumise à un certain nombre d'obligations de vigilance.

## QUELLES SONT CES OBLIGATIONS ?

### La déclaration de détachement et la désignation d'un représentant sur le territoire français

L'entreprise française doit vérifier, avant le début de chaque détachement, que le prestataire de service qui détache des salariés en France a bien rempli ses obligations préalables c'est-à-dire qu'il a effectué sur le site « Sipsi » la déclaration préalable de détachement et la désignation d'un représentant en France.

**Votre prestataire de service doit vous fournir une copie de cette déclaration préalable ainsi que l'accusé de réception de celle-ci. L'accusé de réception doit être annexé à votre registre unique du personnel.**

Si l'entreprise étrangère ne vous remet pas cet accusé réception, vous avez l'obligation, vous-même, dans les 48 heures suivant le début du détachement, de réaliser une déclaration subsidiaire de détachement sur le site « Sipsi » du Ministère du travail (<https://www.sipsi.travail.gouv.fr>).

Ces obligations sont à faire à chaque fois que vous avez recours à ces prestataires de service.

La méconnaissance par l'entreprise française de son obligation de vérification des formalités à accomplir par son prestataire (déclaration préalable et désignation d'un représentant) est passible d'une amende administrative pouvant aller **jusqu'à 4 000 € par salarié détaché et 8 000 € en cas de récidive dans la limite totale de 500 000 €.**

L'obligation de l'entreprise française de s'assurer qu'une déclaration préalable de détachement a bien été effectuée s'applique pour chacun des sous-traitants directs ou **indirects** de ses cocontractants, (sous-traitants qu'il est tenu d'accepter) et pour chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaires avec lesquelles les sous-traitants ont eux-mêmes contractés.

### Le paiement des amendes

Vous avez ensuite l'obligation de réclamer à votre cocontractant qu'il vous remette, avant le début du détachement des salariés étrangers, **une attestation sur l'honneur** certifiant qu'il s'est acquitté le cas échéant du paiement des sommes dues au titre des manquements en matière d'exigence déclarative ou en cas de fraude aux dispositions du « noyau dur »\* du droit du travail garanti aux salariés détachés.

Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal.

En cas de non-paiement des amendes, la prestation internationale peut être suspendue ou interdite par la DREETS pour une durée de 2 mois maximum. **L'interdiction ou la suspension ne sera levée qu'en rapportant la preuve du paiement des amendes.**

*(\*) En France, les salariés détachés bénéficient des dispositions du « noyau dur » du droit du travail si elles sont plus favorables que leur contrat de travail ou la législation de l'Etat dont ils proviennent. Par exemple ils bénéficient des dispositions légales relatives à la durée du travail, aux repos compensateurs, aux jours fériés, à la rémunération, etc...)*



## QUELLE RÉGLEMENTATION ?

Pendant toute la durée du détachement de ses salariés en France, **l'entreprise prestataire de service est soumise au droit français** quant au respect de la rémunération minimale à verser aux salariés détachés, des règles dites du « noyau dur » du droit du travail (cf ci-avant), des dispositions légales et conventionnelles et des règles relatives à la santé et sécurité au travail.

Les entreprises utilisatrices ont une responsabilité au regard du respect de l'ensemble de ces dispositions.

Par exemple, si vous êtes alerté par un agent de contrôle du non-respect du versement salaire minimum légal ou conventionnel aux salariés détachés, vous devez enjoindre par écrit votre prestataire de service de faire cesser sans délai la situation. L'employeur détachant les salariés dispose alors de 7 jours pour vous communiquer les dispositions prises pour faire cesser la situation. A l'expiration de ce délai, vous devez informer l'agent de contrôle des suites données. A défaut de régularisation dans les délais, et sauf si vous avez dénoncé le contrat de prestation de service, vous serez tenu solidairement avec l'employeur du salarié détaché du paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché et si ces derniers relèvent d'un régime de sécurité sociale française, des cotisations et contributions dues aux organismes de recouvrement.

De même, lorsqu'un des sous-traitants directs ou indirects ne respecte pas les dispositions applicables au « noyau dur » du droit du travail et que vous en avez été informé par écrit par l'inspection du travail, vous devez enjoindre par écrit à votre cocontractant de faire cesser la situation sans délai. Le sous-traitant dispose alors de 15 jours pour vous répondre et justifier des mesures prises pour faire cesser la situation. Vous devrez ensuite transmettre la réponse à l'inspection du travail. A défaut de réponse du sous-traitant, vous disposez de 2 jours pour informer l'agent de contrôle que le manquement persiste.

Pour tout manquement à son obligation d'injonction et d'information, l'entreprise française donneuse d'ordre est passible d'une contravention de 5ème classe (jusqu'à 1 500 €).

**NB : Pour les entreprises du BTP et des Travaux Publics, n'oubliez pas de commander les cartes d'identification professionnelles pour vos salariés détachés dans votre entreprise.**

