

PSI : DETACHEMENT DE SALARIES

DO/MO : OBLIGATIONS et RESPONSABILITES

PSI – Détachement de salariés

1. Les normes applicables
2. Un arsenal législatif consolidé
3. Les obligations de l'employeur (cocontractant)
4. Les obligations du donneur d'ordre
5. Les sanctions possibles

2 - Les normes applicables (1)

- **La directive européenne de 1996** : Encadrement des mesures sociales minimales du travail et application des normes sociales du lieu de réalisation de la prestation
- **La directive d'exécution de 2014** : Suite au contournement des normes et aux abus constatés dans l'application de la directive de 1996 - **transposée en France par anticipation Loi Savary**
- **Le Code du travail** : principes formant le socle minimal applicable en France, renforcés par la loi 2014-790 du 10 juillet 2014 et son décret d'application du 30 mars 2015

2 - Les normes applicables (2)

Définition du détachement : à la différence de la Directive de 1996 (entre états de l'UE)

Conception française plus large : au-delà du cadre européen, vise toute entreprise établie hors de France, dans un pays de l'UE ou dans un Etat Tiers

Des fraudes multiformes :

- **Fraudes simples** : non respect du noyau dur de la législation du pays d'accueil (salaire, durée du travail, repos ...)
- **Fraudes complexes** : montages frauduleux, travail illégal, absence intentionnelle de déclaration d'accidents du travail, esclavage moderne ...

3 - Un arsenal juridique consolidé

Avec notamment :

- L'intensification des actions de contrôle
- Le renforcement des obligations respectives
- l'alourdissement des sanctions pénales,
- la création de sanctions administratives
- Le renforcement de l'action des OS et des droits des salariés

4 - Obligations de l'employeur (1)

- Conditions du détachement :

- L'entreprise prestataire doit être légalement établie dans le pays d'origine et y exercer une activité réelle et effective
- Le détachement en France doit être temporaire pour une mission déterminée dans son objet et sa durée
- Le salarié doit être un salarié habituel de l'employeur et la relation de travail doit perdurer pendant le détachement

Lorsque l'activité est entièrement orientée en France ou de façon habituelle, stable et continue, l'entreprise prestataire doit créer un établissement en France

4 - Obligations de l'employeur (2)

- **Déclaration préalable de détachement : obligation de transmission**

A l'inspection du travail du lieu de la prestation ou du 1^{er} lieu si la prestation se poursuit sur plusieurs endroits

- Avant le démarrage de la prestation par l'entreprise étrangère
- Rédaction en français – 3 types distincts de déclarations
- Toutes les rubriques doivent être renseignées

- **Désignation du représentant en France**

- L'employeur qui détache des salariés en France doit désigner un représentant sur le territoire français
- Ce représentant est chargé d'assurer la liaison avec les administrations françaises
- Désignation obligatoirement ECRITE, précisant l'identité et les coordonnées (en France) du représentant de l'entreprise

4 - Obligations de l'employeur (3)

Les documents à tenir à disposition de l'inspection du travail :

- Copie de la désignation du représentant de l'entreprise
- Document attestant du paiement effectif du salaire
- Décompte de la durée du travail
- Contrats de travail / équivalent attestant du lieu de recrutement
- Documents attestant de l'activité exercée dans le pays d'origine
- Documents relatifs au contrat liant l'employeur et le prestataire

Documents conservés sur le lieu de travail ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible au représentant de l'entreprise

4 - Obligations de l'employeur (4)

Droit applicable aux salariés détachés : Respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de : Article. L 1262-4 CT

- Rémunération, durée du travail, repos compensateur, congés payés et jours fériés inclus les dispositions relatives aux jeunes travailleurs
- Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail, travaux réglementés, emploi des mineurs
- Discrimination et égalité professionnelle femmes/hommes
- Assujettissement aux caisses de congés payés et intempéries
- Travail illégal

Frais de transport, logement et nourriture occasionnés par le détachement en France : Article R 1262-8

- **A la charge de l'employeur et caractère de frais professionnel**
- **Ne sont pas pris en compte dans le calcul du salaire minimal exigible**
- **Ne doivent pas être déduits du salaire minimum de base des salariés**

5 - Obligations du DO (1)

- **Obligation de vigilance** : sur les obligations administratives
- **Obligation de vérification** : depuis le 1^{er} avril 2015
- **Responsabilité sociale en matière**
 - d'hébergement
 - de salaire
 - de respect de la réglementation du travail
- **Devoir d'injonction et d'information**
- **Solidarité financière**

5 - Obligations du DO (2)

Obligation de vigilance : Vérification périodique :

Avant la signature du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin du contrat du respect par le prestataire étranger, pour tout contrat supérieur à 5000 € :

- ❖ Document d'identification fiscale
- ❖ Attestation de régularité de la situation sociale
- ❖ Attestation d'inscription sur un registre professionnel
- ❖ Liste nominative des salariés soumis à autorisation de travail (nationalité, date d'embauche, titre valant autorisation de travail)

Obligation de vérification : l'employeur a rempli ses obligations en matière de déclarations de détachement et un représentant en France a bien été désigné

Ces documents doivent être annexés au registre du personnel de l'entreprise d'accueil

5 – RESPONSABILITE SOCIALE du DO (3)

A l'égard des salariés des entreprises cocontractantes /sous-traitantes, après signalement écrit de l'agent de contrôle, en matière de :

- **Hébergement : conditions incompatibles avec la dignité humaine**
 - Injonction avec délai de 24 heures / Absence de régularisation : hébergement collectif à la charge du DO
- **Salaire : non paiement partiel ou total des salaires et annexes**
 - Injonction avec délai de 7 jours / Absence d'injonction ou de communication de non réponse de l'entreprise : Solidarité financière du DO pour le paiement des salaires, cotisations et contributions sociales
- **Respect de la réglementation du travail : durée du travail, congés, salaire et majorations heures supplémentaires , règles d'hygiène et de sécurité, emploi de mineurs .../...**
 - Injonction avec délai de 15 jours / Absence d'injonction / de communication de non réponse de l'entreprise : amende 5^{ème} classe pour le DO

5 – Solidarité financière du DO/MO (4)

Travail dissimulé, emploi d'étranger sans titre...

- Information écrite de l'agent de contrôle
- Injonction du DO à son cocontractant de régulariser la situation.

Défaut de vérification et d'injonction :

Le bénéficiaire de la prestation (client, DO, MO) peut être tenu de régler aux créanciers (salariés, URSSAF/MSA, Impôts) l'intégralité des créances restant dues par l'employeur ou le sous-traitant (salaires et frais divers, cotisations, impôts)

Concerne également la contribution spéciale et forfaitaire en cas d'emploi d'un étranger sans titre

Le défaut de vigilance peut caractériser le recours sciemment au travail illégal du donneur d'ordre

5 – INJONCTION du DO (5)

Injonction : suite à l'intervention d'agent de contrôle

Mise en demeure par lettre recommandée AR au contractant pour suite à donner + copie à l'agent de contrôle

- Réponse du cocontractant → copie à l'agent de contrôle
- Absence de réponse du cocontractant → : transmission de cette information à l'agent de contrôle dans les 2 jours suivant l'expiration du délai prévu (variables selon les cas)
- Absence de réaction du DO → responsabilité et solidarité engagées
- Modalité des échanges avec l'agent de contrôle : tout moyen conférant date certaine

7 - Les sanctions possibles

Les sanctions administratives

- Fermeture temporaire pour 3 mois maximum (décision Préfet)
- Interdiction des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de 5 ans
- Remboursement des aides déjà versées

Les sanctions pénales : pour le travail illégal

- Peines d'emprisonnement : 2 à 5 ans, amendes de 15 000 à 45 000 €
- Amende de 225 000 € pour la personne morale, publication du jugement
- Confiscation des outils et équipements, exclusion des marchés publics

Décret n°2015-1327 du 21 octobre 2015: l'inscription sur liste noire pendant 2 ans

Loi Macron n°2015-990 du 6 août 2015 : renforcement du dispositif : sanctions alourdies