

Intervention d'entreprises étrangères en France

Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires en matière de lutte contre le « dumping social » et le travail dissimulé, il nous a paru utile de rédiger une note récapitulant les obligations de chacun lors de l'intervention d'une entreprise étrangère en France.

Face au durcissement des obligations et des sanctions relatives au travail illégal, **nous insistons sur la nécessité pour les entreprises françaises ayant recours, directement ou indirectement aux services d'une entreprise étrangère, de faire preuve de la plus grande vigilance.**

Le texte européen fondateur en matière de lutte contre le « dumping social »¹ a été récemment conforté par sa Directive européenne d'exécution du 15 mai 2014². Elle impose notamment à toute entreprise étrangère qui souhaite détacher des salariés dans un Etat membre de l'Union européenne, le respect d'un certain nombre de formalités et de règles impératives.

Ces dispositions européennes ont été mises en œuvre en droit français par la loi Savary du 10 juillet 2014³, largement inspirée des propositions de la FFB, et son décret d'application du 30 mars dernier⁴ qui renforcent les obligations des donneurs d'ordre et les sanctions encourues par les entreprises étrangères et leur donneur d'ordre français.

Trois situations seront étudiées ci-dessous :

- les obligations sociales de l'entreprise étrangère détachant des salariés en France (Fiche 1) ;
- les obligations sociales du donneur d'ordre ou entreprise principale française face à son sous-traitant étranger (Fiche 2) ;
- l'intervention des entreprises de travail temporaire étrangères (Fiche 3).

La note ci-dessous n'a pas vocation à rappeler les obligations des entreprises en matière de fiscalité et d'assurance. Seules les obligations sociales seront étudiées.

¹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs dans le cadre de la libre prestation de services.

² Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la Directive 96/71/CE.

³ Loi n°2014-790 du 10 juillet 2014.

⁴ Décret n°2015-364 du 30 mars 2015.

Fiche 1 :

Les obligations sociales des entreprises étrangères détachant des salariés en France

Est visé ci-dessous le cas d'une entreprise étrangère qui effectue une prestation de services temporaire en France, en y détachant son propre personnel pour la réaliser. Pendant la durée du détachement, le contrat de travail entre le salarié détaché et l'entreprise étrangère subsiste.

Il peut s'agir :

- de travaux de construction effectués directement par une entreprise étrangère pour un maître d'ouvrage dans le cadre d'un marché public ou privé ;
- le plus souvent, de travaux de construction effectués par une entreprise étrangère pour une entreprise française dite entreprise principale dans le cadre d'un contrat de sous-traitance.

A noter :

Une entreprise étrangère ne peut intervenir en France que de manière **temporaire** et doit conserver une **activité significative dans son pays d'origine**. A défaut, l'entreprise étrangère pourrait être soumise à l'intégralité du droit français avec toutes les conséquences qui s'en suivent en matière notamment de cotisations et d'impositions.

I. Formalités obligatoires

A. Autorisations de travail et titres de séjour

Avant de détacher du personnel en France, l'entreprise étrangère doit s'assurer que les salariés concernés disposent des autorisations de travail et titres de séjour nécessaires.

Il convient de faire une distinction selon le lieu d'implantation de l'entreprise étrangère : soit au sein de l'Union européenne (UE) où la liberté de circulation des travailleurs est facilitée, soit hors de l'Union européenne (cf. en annexe la liste des Etats membres).

- **Entreprise étrangère établie dans l'Union européenne⁵**

En application de la libre prestation de services, les entreprises étrangères implantées au sein de l'Union européenne, n'ont aucune autorisation de travail à demander à la Direccte.

⁵ Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux entreprises étrangères implantées dans l'UE, dans l'Espace économique européen (EEE) mais aussi en Suisse.

Il en est ainsi que les salariés détachés soient ressortissants européens⁶ ou ressortissants d'un autre Etat non membre de l'UE appelé Etat tiers.

Attention :

Pour les ressortissants d'Etats tiers, il est impératif que le salarié détaché soit en règle dans son Etat d'origine et qu'il soit déjà salarié de l'entreprise qui le détache. A défaut, une attestation provisoire de travail est nécessaire.

Pour les détachements d'une période inférieure ou égale à 3 mois, aucun titre de séjour n'est nécessaire.

Pour les détachements d'une durée supérieure à 3 mois, les ressortissants européens détachés doivent être enregistrés auprès de la mairie de leur lieu de résidence en France. Cet enregistrement doit se faire dans les 3 mois suivants leur entrée en France.

Les ressortissants d'Etats tiers doivent demander un titre de séjour pour les longs détachements.

	Autorisation de travail	Titre de séjour	
		Moins de 3 mois	Plus de 3 mois
R ressortissant européen	Non	Non	Obligation d'enregistrement à la mairie du lieu de résidence
R ressortissant d'Etat tiers (et Croatie jusqu'en juin 2015)	Non, si le salarié est en règle dans son Etat d'origine	Non, si le salarié est en règle dans son Etat d'origine	Carte de séjour ⁷

- **Entreprise étrangère hors UE et hors EEE**

Pour les autres entreprises étrangères, et sauf exceptions⁸, l'employeur doit demander, au bénéfice des salariés détachés, une autorisation de travail délivrée par l'Unité territoriale de la Direccte du lieu d'exécution de la mission.

Selon les cas, un visa peut être nécessaire lorsque le détachement est de courte de durée. Dans tous les cas, un titre de séjour est requis pour les détachements de plus de 3 mois.

⁶ Pour les ressortissants d'origine croate, les dispositions ci-dessous relatives aux Etats tiers leurs sont applicables jusqu'en juin 2015, la Croatie étant en période transitoire d'entrée dans l'Union européenne.

⁷ Carte de séjour « UE - Prestataire de services ».

⁸ Exceptions prévues par accord bilatéraux.

Pour plus de renseignements, il est préconisé d'appeler le conseil en droit social au 01 40 55 11 10.

B. Certificats de détachement ou attestation Urssaf

Les salariés étrangers détachés en France peuvent bénéficier du maintien au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine lorsque :

- leur employeur d'origine est établi dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen ou en Suisse ;
- leur employeur est établi dans un pays ayant conclu une convention bilatérale de Sécurité sociale avec la France⁹.

Dans ces deux situations, l'employeur devra faire une demande de Certificat de détachement (dit aussi « Documents portables » ou Attestation A1) attestant du maintien du salarié détaché au système de Sécurité sociale de son Etat d'origine.

Dans les autres cas, les entreprises étrangères doivent s'affilier à la Sécurité sociale française auprès de l'URSSAF (l'URSSAF de Strasbourg est seule compétente) et payer les cotisations de Sécurité sociale afférentes.

C. Déclaration de détachement

Avant le début du détachement, l'entreprise étrangère doit adresser une déclaration préalable de détachement à l'Unité territoriale de la Direccte du lieu d'exécution de la prestation.

Des modèles de déclaration sont disponibles sur le site du Ministère du Travail (www.travail-emploi.gouv.fr).

A défaut de déclaration préalable de détachement, l'employeur encourt une sanction administrative de 2000 € par salarié (4000 € en cas de récidive) plafonnée à 10 000 €. Dans le cadre du durcissement des sanctions relatives au travail dissimulé, **le projet de loi Macron qui est actuellement en cours d'adoption et dont la version n'est pas définitive porterait ce plafond à 500 000 €.**

D. Désignation d'un représentant sur le territoire national

L'entreprise étrangère a désormais l'obligation de désigner un représentant en France chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle pendant la durée de la prestation.

⁹ Les conventions bilatérales sont recensées sur le site du CLEISS : www.cleiss.fr/docs/textes/

Il a pour mission de conserver l'ensemble des documents obligatoires et de les présenter en cas de contrôle. En pratique, il peut s'agir par exemple d'un avocat, expert-comptable...

L'entreprise étrangère doit rédiger une lettre de désignation traduite en français. La désignation doit mentionner :

- nom, prénom, date et lieu de naissance du représentant ;
- coordonnées (adresse, email, téléphone) du représentant ;
- acceptation par l'intéressé de sa désignation ;
- durée de la désignation (qui ne peut pas être supérieure à la durée du détachement) ;
- lieu de conservation des documents de contrôle sur le territoire national.

E. Affiliation aux Caisses de congés payés et intempérie

Les entreprises étrangères de BTP ont les mêmes obligations que les entreprises françaises en matière de congés, c'est-à-dire s'affilier à une Caisse de Congés-Intempéries BTP et déclarer leur personnel à cette caisse. La caisse compétente est celle du lieu du chantier.

Cependant, pour les entreprises ressortissantes de l'Union européenne et de l'Espace économique européen, elles bénéficient d'une dispense d'affiliation dans deux cas :

- si l'entreprise étrangère apporte la preuve qu'elle est affiliée à une caisse de congés payés dans son Etat d'origine (il en existe en Allemagne, Autriche, Belgique et Italie), qu'elle est à jour de ses cotisations et qu'elle continue de cotiser pendant la durée du détachement. Dans ce cas l'entreprise étrangère doit déclarer le détachement à la caisse de son Etat d'origine qui produira une attestation envoyée à l'Union des Caisses de France (UCF) CIBTP.

NB : des conventions passées entre l'UCF et l'Allemagne, l'Italie et l'Autriche facilitent cette preuve. Pour ces trois Etats, l'UCF transmettra elle-même aux caisses de congés françaises l'attestation requise.

- lorsque qu'il n'existe pas de caisse de congés dans son Etat d'origine, si l'entreprise étrangère prouve que le salarié détaché dispose, pendant la durée du détachement, de droits à congés dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

F. Affichages obligatoires

Conformément à l'article R.8221-1 du Code du travail, l'entrepreneur travaillant sur un chantier donnant lieu à un permis de construire, affiche son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse.

A noter :

Faisant suite aux multiples demandes de la FFB, le **projet de loi Macron** envisage de **rendre obligatoire pour toute personne intervenant sur un chantier en France, le port de la carte d'identification professionnelle du BTP** permettant de contrôler l'identité de chaque intervenant sur le chantier.

II. Dispositions légales et conventionnelles à respecter

Le droit européen garantit une protection minimale aux salariés étrangers détachés en France en matière de conditions de travail et d'emploi.

A. Application des règles sociales françaises dans certains domaines

Les entreprises étrangères détachant des salariés en France sont soumises à l'ensemble des dispositions (législatives, réglementaires et conventionnelles) du droit du travail français, applicables aux salariés relevant de la même branche d'activité¹⁰, en matière de droits fondamentaux c'est-à-dire dans les domaines suivants :

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail et exercice du droit de grève ;
- discrimination et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- congés pour événements familiaux, protection de la maternité, congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- conditions d'assujettissement aux Caisses de congés payés et intempéries (cf supra I. E.) ;
- salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires ;
- conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises de travail temporaire (cf Fiche n°3) ;
- règles relatives à la sécurité et à la santé des salariés (cf II. B. ci-dessous) ;
- âge d'admission au travail et emploi des enfants ;
- travail illégal.

¹⁰ En cas de convention collective infranationale comme c'est le cas pour le Bâtiment, la convention collective applicable est celle du lieu du chantier.

En d'autres termes, les salariés détachés bénéficient des dispositions relatives :

- à la durée du travail, aux repos et congés (au prorata de la durée de séjour en France) sauf celles relatives aux congés non-rémunérés et au compte épargne-temps ;
- au Smic ou minimum conventionnel (les allocations propres au détachement y étant intégrées, contrairement aux remboursements de frais) et à la mensualisation si le détachement est supérieur à 1 mois (délivrance obligatoire d'un bulletin de paie dans ce cas) ;
- aux avantages sociaux issus des accords collectifs étendus applicables aux salariés des entreprises françaises ayant une activité principale identique à celle de l'entreprise étrangère.

B. Règles relatives à la santé et à la sécurité des salariés détachés

S'applique aux salariés détachés l'ensemble des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, énoncées aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, et en particulier les règles suivantes.

1. Règles de sécurité

Sont applicables aux salariés détachés les règles en matière de danger grave ou imminent et celles relatives au droit de retrait des salariés.

L'entreprise étrangère doit aussi respecter les règles de sécurité applicables aux intervenants extérieurs (inspection préalable des lieux de travail, plan de prévention des risques ...) ainsi que l'ensemble des prescriptions techniques pour les chantiers du bâtiment (travaux en hauteur, amiante, sécurité sur les chantiers ...).

2. Equipements de travail

L'entreprise étrangère doit mettre à disposition de ses salariés détachés les équipements de travail nécessaires en respectant les règles de mise en circulation et de vérification de ces équipements (cf. info DAS n° 052 du 9 avril 2015 - Equipements de protection individuelle).

3. Formation

L'entreprise étrangère doit assurer la formation adéquate des salariés qu'elle détache et notamment en ce qui concerne les activités nécessitant un certificat (confinement de l'amiante ou travaux hyperbare...) ou une formation spéciale (travaux de maintenance, réparation ou conduite d'engin).

4. Surveillance et suivi médical

L'ensemble des règles relatives à la surveillance et au suivi médical sont applicables aux salariés détachés en France à l'exception de la visite d'embauche.

- Examen d'aptitude médical

Les entreprises implantées au sein de l'Espace économique européen peuvent s'exonérer de l'application des règles françaises en matière d'examen d'aptitude médicale en prouvant un suivi médical équivalent dans leur Etat d'origine.

A défaut de régime d'équivalence et pour les entreprises hors EEE, le salarié devra bénéficier d'un examen médical en France avant la prise de poste, considéré comme la première visite périodique.

- Suivi médical au cours du détachement

Au cours du détachement, les règles françaises en matière de périodicité des examens s'appliquent.

- Désignation d'un service de santé au travail

En cas d'intérim ou de sous-traitance, il appartient à l'entreprise d'accueil et non pas à l'entreprise étrangère d'inscrire les salariés détachés à son service de santé au travail (cf infra Fiche n°2).

- CHSCT

Lorsqu'il existe un CHSCT dans l'entreprise d'accueil, il est compétent pour les salariés détachés. Ces derniers peuvent dans certains cas être désignés en tant que représentant du personnel au CHSCT.

- Accident du travail

En cas d'accident du travail d'un salarié détaché non affilié au régime français de Sécurité sociale, c'est l'entreprise d'accueil, en cas de sous-traitance ou d'intérim, qui effectue la déclaration à l'Inspection du travail (cf infra Fiche n°2).

III. Documents à produire en cas de contrôle¹¹

Le décret d'application de la Loi Savary, du 30 mars 2015 liste les documents que l'entreprise étrangère doit produire en cas de contrôle.

L'ensemble des documents exposés ci-dessous doit être conservé sur le lieu de travail du salarié ou à défaut, tenu à disposition des agents de contrôle via le représentant de l'entreprise étrangère en France.

¹¹ Art. R.1263-1 C. Trav.

Ces documents doivent être traduits en français. D'autres documents sont susceptibles d'être demandés par les autorités de contrôle (ex : document attestant la formation à la conduite d'engin) mais ne doivent pas nécessairement être traduits en langue française.

Deux types de documents sont susceptibles d'être demandés par les agents de contrôle.

1. Documents relatifs aux salariés détachés

Peuvent être réclamés par les agents de contrôle les documents suivants :

- autorisation de travail si obligatoire ;
- attestation d'examen médical (pratiqué en France ou dans le pays d'origine en cas de régime d'équivalence) ;
- bulletins de paie pour les détachements d'une durée supérieure à 1 mois ou document apportant la preuve du respect du salaire minimal pour les détachements de courte durée ;
- document attestant le paiement effectif du salaire ;
- relevé d'heures ;
- copie de la désignation du représentant en France.

2. Documents relatifs à l'activité de l'entreprise étrangère

Peuvent être demandés par les agents de contrôle les documents suivants :

- le contrat de travail des salariés détachés ou un document équivalent ;
- tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'entreprise étrangère et l'entreprise française d'accueil ;
- tout document attestant du nombre de contrats et du montant du chiffre d'affaire réalisé par l'entreprise étrangère dans son Etat d'origine et en France ;

Pour les entreprises hors Union européenne, peuvent être réclamés en plus des documents précédents les certificats de détachement ou attestation URSSAF. Même si le texte ne le mentionne pas, les entreprises établies au sein de l'Union européenne doivent pouvoir produire les certificats de détachement A1 ou à défaut une attestation URSSAF.

Fiche 2 :

Les obligations sociales du donneur d'ordre face à son sous-traitant étranger

Le cas le plus fréquent est celui d'une entreprise principale, qui sous-traite tout ou partie de son activité à un sous-traitant établi à l'étranger. Dans cette situation, l'entreprise principale ou donneur d'ordre doit respecter un certain nombre de formalités. En cas de non-respect de ces formalités, le donneur d'ordre encourt des sanctions civiles, administratives et pénales.

Il faut entendre par donneur d'ordre :

- le maître de l'ouvrage vis-à-vis de l'entreprise titulaire du marché ;
- l'entreprise principale vis-à-vis de ses sous-traitants directs ;
- le sous-traitant vis-à-vis de son sous-traitant direct ;
- l'entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'entreprise de travail temporaire.

La loi Savary et son décret d'application du 30 mars dernier renforcent les obligations des donneurs d'ordre afin de lutter contre le travail illégal. A 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 en cas de non-respect par son cocontractant des règles de droit du travail.

Le donneur d'ordre a aussi des obligations résiduelles en matière de surveillance médicale des salariés détachés.

Rappels :

Pour que la sous-traitance soit licite, il faut qu'il existe une **véritable relation commerciale** entre les deux entreprises et que le sous-traitant et ses salariés restent totalement indépendants du donneur d'ordre.

Le contrat de sous-traitance doit mentionner une **tâche précise** et le sous-traitant est **rémunéré forfaitairement**.

A défaut d'indépendance, il y a un **risque de requalification en prêt de main d'œuvre illicite et délit de marchandage avec les sanctions pénales afférentes**.

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter le conseil en droit social au 01 40 55 11 10.

I. Obligation de vigilance du donneur d'ordre et formalités préalables obligatoires

Dans le cadre de son obligation de vigilance, le donneur d'ordre doit obligatoirement, avant le début de la prestation, procéder à un certain nombre de vérifications dans le but de s'assurer de la régularité de la situation de son cocontractant.

Le défaut de vérification est un indice permettant au juge de requalifier la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite ou délit de marchandage.

A. Quand effectuer les formalités obligatoires ?

Le donneur d'ordre doit effectuer les vérifications lors de la signature du contrat de sous-traitance et préalablement à la prestation, puis les renouveler tous les 6 mois jusqu'à la fin du contrat.

B. Quelles formalités ?

Lorsque le contrat porte sur un montant d'au moins 5000 € HT¹², le donneur d'ordre doit obtenir de son cocontractant l'ensemble des pièces suivantes :

- ✓ un document type Kbis lorsque l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine du sous-traitant. Il peut s'agir :
 - d'un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ;
 - d'un devis, document publicitaire ou autre correspondance mentionnant le nom de l'entreprise, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel ;
 - pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de 6 mois émanant des autorités tenant le registre professionnel.
- ✓ un document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant¹³. Il s'agit :
 - du certificat de détachement, document portable ou attestation A1 ;
 - ET lorsque le pays d'origine le prévoit, un document émanant de l'organisme de sécurité sociale attestant que le sous-traitant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations ou un document équivalent ou à défaut, l'attestation URSSAF.

NB : Pour le travailleur indépendant travaillant seul (artisans), s'il reste rattaché à son pays d'origine, il doit produire un certificat de détachement à son nom (formulaire A1 mentionnant sa qualité de travailleur non salarié).

¹² Le décret du 30 mars 2015 fait passer le seuil de 3000€ TTC à 5000€ HT.

¹³ Le site du CLEISS recense des informations sur les attestations en vigueur et permet dans certains cas de vérifier leur authenticité (<http://www.cleiss.fr/employeurs/obligationdevigilance/index.html>).

- ✓ le numéro de TVA intracommunautaire si le cocontractant est établi au sein de l'Union européenne, ou, à défaut, les coordonnées du représentant fiscal en France ;
- ✓ une liste nominative des salariés étrangers employés par le sous-traitant et soumis à autorisation de travail. Elle contient pour chaque salarié : la date d'embauche, la nationalité, le type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

A noter :

Plus aucune attestation sur l'honneur n'est demandée¹⁴.

Dans tous les cas et même si le contrat de sous-traitance porte sur un montant inférieur à 5000 € HT, le donneur d'ordre doit s'assurer des formalités relatives au détachement de salariés étrangers en France, si tel est le cas. A ce titre, préalablement au détachement, il doit obtenir de son sous-traitant :

- ✓ copie de la déclaration de détachement qu'il doit impérativement annexer à son registre du personnel ou bilan social ;
- ✓ copie de la lettre de désignation du représentant en France.

Attention :

La jurisprudence n'hésite pas à mettre en cause la responsabilité du donneur d'ordre en cas de document grossièrement falsifié. Si le donneur d'ordre ne pouvait pas ignorer que le document transmis était falsifié, il peut être condamné pénalement.

C. Comment conserver les documents et sous quelle forme ?

L'ensemble des documents transmis par le sous-traitant doit être traduit en langue française. A défaut, le donneur d'ordre doit en demander la traduction à son sous-traitant.

Si le sous-traitant refuse de transmettre l'un des documents, le donneur d'ordre doit lui réclamer en LRAR. En l'absence de réponse, le donneur d'ordre doit refuser de signer le contrat car sa responsabilité peut être engagée en cas de manquement aux règles de droit du travail.

Il est recommandé d'établir les documents par chantier et ce même si le sous-traitant intervient sur plusieurs chantiers à la fois.

¹⁴ Cependant, pour les marchés publics, une attestation sur l'honneur est incluse dans le DC4.

L'ensemble des documents doit être tenu à la disposition des agents de contrôle, de préférence sur le chantier ou, à défaut, au sein de l'établissement le plus proche.

II. Obligation de réaction ou devoir d'injonction du donneur d'ordre

Le donneur d'ordre doit impérativement réagir lorsqu'il est averti, par les agents de contrôle, d'un manquement de son sous-traitant aux règles relatives :

- au travail dissimulé ;
- aux droits fondamentaux des salariés ;
- au salaire minimum ;
- à l'hébergement des salariés.

A. En matière de travail dissimulé

Lorsqu'un agent de contrôle l'informe du recours par son sous-traitant au travail dissimulé ou d'emploi d'étrangers sans titre, le donneur d'ordre doit **immédiatement**, par LRAR, enjoindre à son cocontractant de faire cesser la situation sans délai.

Si le sous-traitant ne régularise pas la situation, le donneur d'ordre peut résilier le contrat de sous-traitance aux frais et risques du sous-traitant, dans le cas d'emploi d'étrangers sans titre¹⁵.

B. En matière de manquement aux droits fondamentaux des salariés

Le donneur d'ordre a une obligation d'injonction lorsqu'il est informé par écrit, par un agent de contrôle d'un manquement de son sous-traitant aux règles impératives de droit du travail énoncées ci-dessous (cf supra Fiche 1) :

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail et exercice du droit de grève ;
- discrimination et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- congés pour événements familiaux, protection de la maternité, congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- conditions d'assujettissement aux Caisses de congés payés et intempéries ;

¹⁵ Art. L. 8254-2-1 C. Trav.

- salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires ;
- conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises de travail temporaire ;
- règles relatives à la sécurité et à la santé des salariés ;
- âge d'admission au travail et emploi des enfants ;
- travail illégal.

Dans cette situation, le donneur d'ordre doit aussitôt, dans un délai de 24h, enjoindre par LRAR à son sous-traitant de faire cesser la situation et de la régulariser en l'informant qu'il dispose d'un délai de **15 jours** pour répondre à cette injonction et préciser les mesures prises.

En cas de réponse, le donneur d'ordre transmet immédiatement la réponse de son sous-traitant à l'agent de contrôle. A défaut de réponse à l'expiration des 15 jours, le donneur d'ordre en informe l'agent de contrôle dans les 2 jours qui suivent.

C. En matière de salaire minimum

Lorsque le donneur d'ordre est informé par écrit par un agent de contrôle du non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel dû aux salariés de son sous-traitant, il doit aussitôt enjoindre par LRAR à son sous-traitant de faire cesser la situation et de la régulariser en l'informant qu'il dispose d'un délai de **7 jours** pour répondre à cette injonction et préciser les mesures prises.

Le donneur d'ordre transmet immédiatement la réponse de son sous-traitant à l'agent de contrôle, ou, à défaut de réponse, l'informe de ce silence.

D. En matière d'hébergement collectif des salariés

Lorsque le donneur d'ordre est informé par écrit par un agent de contrôle que les salariés de son sous-traitant sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, il doit aussitôt enjoindre à son sous-traitant, par LRAR, de faire cesser la situation sans délai. Le donneur d'ordre l'informe qu'il dispose d'un délai de **24h** pour répondre et lui faire connaître les mesures prises.

Le donneur d'ordre transmet immédiatement la réponse de son sous-traitant à l'agent de contrôle, ou, à défaut de réponse, l'en informe.

III. Obligations du donneur d'ordre en matière de surveillance médicale des salariés détachés

Le code du travail impose au donneur d'ordre d'inscrire l'entreprise étrangère à son service de santé. A ce titre, il doit transmettre au service de santé :

- les coordonnées de l'entreprise étrangère ainsi que les éléments utiles au médecin du travail comme le lieu et la durée de la prestation, la nature des travaux, les risques...
- les noms des salariés détachés en indiquant s'ils ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur Etat d'origine ou d'un examen en France le cas échéant.

En cas d'accident du travail d'un salarié détaché non-affilié au régime de sécurité sociale français, il appartient au donneur d'ordre d'effectuer une déclaration auprès de l'Inspection du travail dans les 48h (en utilisant le modèle de déclaration habituel).

IV. Sanctions

Le donneur d'ordre qui ne respecte pas son obligation de vigilance ou devoir d'injonction encourt des sanctions pénales, administratives et civiles. La liste des sanctions énoncées ci-dessous n'est pas exhaustive.

A. Principales sanctions pénales

Obligation non-respectée	Délit	Sanction	
Non-respect des vérifications obligatoires / manquement à l'obligation de vigilance	Recours indirect au travail dissimulé ¹⁶	Personne physique	Personne morale
		3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende	225 000 € d'amende
		+ peines complémentaires notamment : <ul style="list-style-type: none"> - interdiction d'exercer, - exclusion des marchés publics, - affichage de la condamnation, - inscription sur une liste noire, - interdiction de percevoir des aides de l'Etat pendant 5 ans... 	
Requalification de la prestation en prêt de main d'œuvre illicite ou marchandage	Prêt de main d'œuvre illicite et/ou délit de marchandage	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende	150 000 € d'amende
		+ peines complémentaires notamment : <ul style="list-style-type: none"> - interdiction de sous-traiter de la main d'œuvre pendant 2 à 10 ans, - affichage condamnation, - inscription sur une liste noire... 	
Emploi d'étrangers sans titre	Emploi irrégulier d'étrangers	5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende par étranger	75 000 € d'amende
		+ peines complémentaires notamment : <ul style="list-style-type: none"> - interdiction d'exercer pendant 5 ans, - exclusion des marchés publics, - inscription sur une liste noire... 	

Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, la loi Savary alourdit les sanctions en cas d'infraction en bande organisée en portant à 10 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende chacune des sanctions énoncées ci-dessus.

En outre, elle autorise les organisations syndicales représentatives à intenter une action en justice en faveur du travailleur (et ce sans mandat) en matière de détachement ou de travail dissimulé.

¹⁶ La jurisprudence considère que le non-respect des vérifications obligatoires, caractérise l'élément intentionnel du délit de recours au travail dissimulé (Cass. crim., 21 janvier 1997, n°95-84204).

B. Autres sanctions

Les principales autres sanctions sont les suivantes :

Obligations non respectées		Sanctions
Non-respect des formalités préalables	En cas de simple constatation de l'infraction de travail dissimulé	<p>Condamnation solidaire pour le paiement des impôts, taxes et cotisations assorties des majorations (25%) et pénalités de retard.</p> <p>Remboursement des aides publiques (et notamment réduction Fillon).</p>
	Non-vérification des formalités liées au détachement	<p>Amende de 2000 € par salarié détaché (4000 € en cas de récidive), plafonnée à 10 000 €.</p> <p>Attention : Projet de loi Macron augmente le plafond à 500 000 €.</p>
	Non vérification de la liste des salariés étrangers et de leur titre de travail	<ul style="list-style-type: none"> - paiement de la contribution spéciale à l'OFII¹⁷ (plus de 17 000 €), - contribution forfaitaire pour frais de réacheminement.
Non-respect du devoir d'injonction	En cas de manquement aux droits fondamentaux	Amende allant jusqu'à 1500 € (3000 € en cas de récidive).
	En matière de salaire minimum	Paieement solidaire du salaire minimum, indemnités et charges sociales.
	En matière d'hébergement indigne	Prise en charge de l'hébergement collectif des salariés aux normes applicables.

¹⁷ Office français de l'immigration et de l'intégration.

Fiche 3 :

Les entreprises étrangères de travail temporaire¹⁸

Toute entreprise étrangère de travail temporaire peut détacher des salariés intérimaires en France à condition de conserver une activité significative dans leur pays d'origine et d'y être régulièrement établie en tant qu'entreprise de travail temporaire.

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

Les entreprises du bâtiment sollicitées doivent faire preuve de la plus grande vigilance quant à ces pratiques ; de nombreuses entreprises interviennent illégalement sans respecter les dispositions légales qui leur sont applicables.

En France, la mise à disposition de personnel temporaire ne peut se faire que dans le strict cadre de la réglementation relative au travail temporaire et pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

La mise à disposition de main d'œuvre à but lucratif en dehors du cadre du travail temporaire est interdite et assortie de sanctions pénales, qui peuvent être encourues aussi bien par l'entreprise de travail temporaire étrangère que par l'entreprise utilisatrice (cf Fiche 2 IV.).

Les obligations de chacune sont étudiées ci-dessous.

I. Obligations des entreprises de travail temporaire étrangères intervenant en France

A. Formalités préalables obligatoires

Les entreprises de travail temporaire étrangères souhaitant intervenir en France sont soumises à l'ensemble des formalités obligatoires énoncées ci-dessus à la fiche 1 I. (s'y référer), c'est-à-dire :

- autorisations de travail et titres de séjour ;
- certificats de détachement pour le maintien des salariés mis à disposition, au régime de sécurité sociale de leur Etat d'origine ;

¹⁸ Les développements ci-dessous annulent et remplacent l'Info DAS n°032 du 20 février 2013.

- déclaration de détachement pour chaque mission : **un modèle spécifique comprenant un certain nombre de mentions obligatoires** est applicable dans le cas d'une mise à disposition de travailleurs intérimaires ;
- désignation d'un représentant sur le territoire national ;
- affiliation aux caisses de congés payés et intempéries ;
- affichage obligatoire.

En outre, les entreprises de travail temporaire établies à l'étranger doivent justifier d'une garantie financière suffisante et ce, même si la législation de leur Etat d'origine ne le prévoit pas.

Cette garantie financière permet d'assurer aux salariés intérimaires, le paiement de leurs salaires, accessoires et indemnités dus pendant la durée du détachement en France.

Il faut entendre par garantie financière, un engagement de caution pris par l'entreprise de travail temporaire auprès d'une banque ou d'un autre établissement habilité à lui donner une caution. L'établissement délivrera à l'entreprise une « attestation de garantie » mentionnant notamment :

- le nom et l'adresse du garant ;
- le montant garanti ;
- la date de prise d'effet ;
- la date d'expiration.

Il est prévu un régime d'équivalence pour les entreprises de travail temporaire situées au sein de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et en Suisse. Ces dernières n'ont pas à souscrire une nouvelle garantie si leur garantie financière habituelle assure globalement la même protection aux salariés détachés¹⁹.

B. Dispositions légales et réglementaires à respecter

Toutes les entreprises étrangères intervenant en France doivent respecter un certain nombre de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, appelé « noyau dur » de règles applicables énoncées ci-dessus à la fiche 1 II. (s'y reporter).

Les entreprises étrangères de travail temporaire doivent, en plus de ce noyau dur de règles applicables, respecter la quasi-totalité de la réglementation française relative au travail temporaire et notamment les dispositions relatives :

- aux motifs de recours énumérés aux articles L. 1251-6 et suivants du Code du travail ;
- au cas de recours interdits énumérés aux articles L. 1251-9 et L. 1251-10 du Code du travail ;
- à la durée des missions (art. L. 1251-11 et s. C. Trav.) et l'aménagement de leur terme ;

¹⁹ Art. R. 1262-18 C. Trav.

- au contrat de mise à disposition liant l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice avec toutes les mentions obligatoires énoncées à l'article L. 1251-43 du Code du travail ;
- au contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire (art. L. 1251-16 et s. C. Trav.) et à la période d'essai ;
- aux droits du salarié dans l'entreprise utilisatrice (mêmes conditions de travail par exemple) ;
- à l'égalité de rémunération et au droit à une indemnité compensatrice de congé payé sur la base d'1/10^{ème} de la rémunération.

L'indemnité de fin de mission est due au salarié intérimaire détaché sauf s'il est titulaire d'un CDI dans son pays d'origine.

II. Obligations des entreprises utilisatrices

A) Vérifications préalables obligatoires

Les entreprises françaises ayant recours à une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger doivent respecter l'ensemble des formalités énumérées ci-dessus aux fiche 2 I. et fiche 2 III.

Elles doivent, en outre, s'assurer 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.

Enfin, les entreprises utilisatrices ont un devoir d'injonction lorsqu'elles sont informées par les agents de contrôle d'un manquement de l'entreprise de travail temporaire à la législation du travail française (cf supra Fiche 2 II.).

B) Sanctions

En plus de l'obligation de paiement des créances salariales en cas de garantie financière insuffisante, les entreprises utilisatrices sont soumises aux mêmes sanctions que celles énoncées à la Fiche 2 IV.

ANNEXE 1 : LISTE DES ETATS MEMBRES

ETATS MEMBRES DE L'UE	Allemagne Autriche Belgique Bulgarie Chypre Croatie ²⁰ Danemark Espagne Estonie Finlande France Grèce Hongrie Irlande Italie Lettonie Lituanie Luxembourg Malte Pays-Bas Pologne Portugal République Tchèque Roumanie Royaume-Uni Slovaquie Slovénie
ETATS MEMBRES DE L'EEE	UE + Islande Liechtenstein Norvège
ETAT MEMBRES DE L'AELE²¹	Islande Liechtenstein Norvège Suisse

²⁰ La Croatie est en période transitoire d'entrée dans l'Union européenne jusqu'au 30 juin 2015.

²¹ Association européenne de libre-échange.