Affaire 26A0179

ANNEXE 2 AU CCAP

OBLIGATIONS

REGLEMENTAIRES

EN MATIERE DE DETACHEMENT

DE SALARIES ETRANGERS

Le présent document a pour but d'attirer l'attention des titulaires de marchés publics sur ***les obligations leur incombant en matière de détachement de salariés étrangers et de lutte contre le travail dissimulé.***

Ce document synthétise ***les obligations réglementaires applicables aux entreprises détachant des salariés étrangers*** *pour l'exécution d'un marché public et fournit un guide pratique pour s'assurer du respect de ces règles.*

Table des matières

TEXTES APPLICABLES 4
I. LE DETACHEMENT DE SALARIES EN FRANCE 5
A. DEFINITION DU DETACHEMENT 5
B. CONDITIONS DU DETACHEMENT 6
II. MODALITES DU DETACHEMENT 7
A. DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN MATIERE DE DETACHEMENT 7
B. OBLIGATIONS EN MATIERE DE RESPECT DE LA LEGISLATION SOCIALE ET DU TRAVAIL 8
C. OBLIGATIONS D'AFFICHAGE 9
D. OBLIGATIONS DU SALARIE DETACHE 9
III. ACCIDENT DU TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR DETACHE 9
IV. SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS EN MATIERE DE DETACHEMENT .. 11
A. SANCTIONS ADMINISTRATIVES 11
B. SANCTIONS PENALES 11
D. PENALITES CONTRACTUELLES 11
V. CAS PARTICULIER DU DETACHEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS (PAQUET MOBILITE) 12

TEXTES APPLICABLES

- Directive 96/71/CE du 16/12/1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. modifiée par la Directive 2018/957/UE du 28/06/2018

- Directive 2014/67/UE du 15/05/2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement 1024/2012/UE concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur.

- Code du travail :

-Articles L1261-1 à L1265-1 du Code du travail
-Articles L8271-1-2 à L8271-6-2 du Code du travail
-Article L4231-1 du Code du
-Article L8281-1 du Code du travail
-Article L3245-2 du Code du travail
-Articles R1263-1 à R1263-19 du Code du travail.

- Loi n°2020-1508 du 9 décembre 2020 (loi DDADUE) intégrant ces dispositions dans le Code du travail

- Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015, relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.

- Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la réalisation de prestations de services internationales.

- Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales.

- Décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale

I. LE DETACHEMENT DE SALARIES EN FRANCE

A. DEFINITION DU DETACHEMENT

Le détachement consiste à maintenir au régime de protection sociale du pays d'origine un travailleur qui va, pour une durée déterminée, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

Est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national.

Ainsi, pendant la durée du détachement, l'employeur est soumis aux règles françaises en matière de rémunération, d'égalité professionnelle, de durée du travail et de conditions de travail. A l'inverse, en ce qui concerne la conclusion et à la rupture du contrat de travail, la formation, la prévoyance… c'est le droit du pays d'origine des salariés détachés qui s'applique.

L'employeur détache un salarié auprès d'une entreprise sous l'autorité de laquelle il exécutera des missions, sans que son contrat de travail avec son entreprise d'origine soit rompu. Une nouvelle relation tripartite se crée alors entre les deux employeurs et le salarié, dans laquelle l'entreprise d'accueil détient un pouvoir d'autorité sur le salarié, sans pour autant qu'un lien de subordination ne soit caractérisé entre elle et le salarié.

Pour pouvoir détacher un salarié, une entreprise doit respecter 4 conditions cumulatives :

- le salarié doit conserver un lien organique avec l'entreprise qui le détache.
- le salarié doit résider dans l'un des États visés par le règlement 883/2004 (Etats membres de l'UE et de l'Espace Économique Européen).
- l'entreprise doit exercer une activité économique substantielle et employer habituellement du personnel dans l'État où elle est établie.
- la durée initiale du détachement ne doit pas excéder 12 mois (prolongeable à 18 mois sous conditions). Si, dès l'origine la durée du détachement est supérieure à 12 mois (prolongeable à 18 mois sous conditions), un accord particulier est nécessaire.

Sont prohibés :

- le détachement d'un salarié pour remplacer une personne parvenue au terme de son détachement.
- le détachement en cascade, c'est-à-dire le détachement du salarié étranger par l'entreprise d'accueil auprès d'une autre entreprise.

B. CONDITIONS DU DETACHEMENT

Article L1262-1 du code du travail :

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;

3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Un employeur ne peut pas recourir au détachement :

Article L1262-3 du code du travail

- Si son activité est entièrement orientée vers le territoire national.
- Si son activité est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue.
- Si son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Dans ces situations, l'employeur est assujetti aux dispositions du Code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national.

II. MODALITES DU DETACHEMENT

A. DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN MATIERE DE DETACHEMENT

Lorsqu'il souhaite détacher un salarié sur le territoire national, un employeur établi hors de France doit respecter différentes formalités, avant et pendant le détachement.

1. Déclaration préalable au détachement

L'employeur doit transmettre via le télé-service SIPSI (Système d'Information sur les prestations de Service Internationales), une déclaration de détachement (rédigée en français) à l'unité territoriale de la DREETS du lieu où doit être effectuée la prestation.

LES MENTIONS OBLIGATOIRES DE LA DÉCLARATION PRÉALABLE AU DÉTACHEMENT :

« L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés dans les conditions prévues au code du travail adresse, une déclaration comportant les éléments suivants :

1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, son numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée ou, à défaut de détenir un tel numéro, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, les nom, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants ;

2° L'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible, l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés, le nom et l'adresse du donneur d'ordre ainsi que, le cas échéant, son numéro individuel d'identification fiscale au titre de l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée ;

3° Les nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés détachés, la date de signature de son contrat de travail, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement ainsi que le taux horaire de rémunération appliqué pendant la durée du détachement en France, converti le cas échéant en euros, la date du début du détachement et sa date de fin prévisible ;

4° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2 ;

5° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés ;

6° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement ;

7° L'Etat auquel est attachée la législation de sécurité sociale dont relève chacun des salariés détachés au titre de l'activité qu'il réalise en France et, s'il s'agit d'un Etat autre que la France, la mention de la demande d'un formulaire concernant la législation de sécurité sociale applicable à l'institution compétente ;

8° La désignation de son représentant pendant la durée de la prestation en France, les coordonnées électroniques et téléphoniques de ce représentant, le lieu de conservation des documents mentionnés à l'article R. 1263-1 sur le territoire national ou les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national, ainsi que le numéro de SIRET lorsque le représentant désigné n'est ni le dirigeant présent pendant la prestation, ni l'un des salariés détachés, ni le client de la prestation.

Cette obligation ne concerne pas les entreprises de transport qui détachent en France des salariés roulants ou navigants de façon temporaire.

Dans le cadre de l'exécution d'un marché public, les employeurs établis hors de France doivent fournir au maitre d'ouvrage avant le début de chaque détachement, les documents suivants (article R 1263-12 du code du travail) :

-L'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée sur le télé-service " SIPSI " du ministère chargé du travail

- Une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes prévues aux articles L. 1263-6, L. 1264-1, L. 1264-2 et L. 8115-1. Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal.

Ces documents devront impérativement être communiqués au maitre d'ouvrage avant tout détachement (titulaire et sous-traitant) sous peine de se voir appliquer les pénalités prévues au CCAP.



2. Documents susceptibles d'être exigés pendant le détachement

L'entreprise établie hors de France doit rester liée avec le salarié via le contrat de travail tout au long du détachement. Cette obligation s'applique également aux entreprises de travail temporaire établies hors de France et détachant des salariés sur le territoire national.

L'entreprise détachant le salarié doit conserver divers documents permettant de s'assurer qu'elle respecte la législation sociale, à la disposition des agents de contrôle, dont notamment :

- Le certificat de détachement, dit « formulaire A1 », document attestant de la régularité de la situation sociale de l'entreprise dûment complété et signé. Il atteste du maintien du travailleur à la législation de l'État d'occupation habituelle.
- A défaut du formulaire A1, une attestation d'immatriculation temporaire à la Sécurité sociale française (attestation Urssaf de fourniture de déclaration sociale de moins de six mois).
- L'autorisation de travail de l'Etat d'origine.
- Les bulletins de paie de chaque salarié détaché lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois.

Nota : les salariés ressortissants d'un Etat hors UE travaillant pour le compte d'une entreprise établie dans l'UE peuvent être détachés sans avoir à justifier d'une autorisation de travail, à condition de détenir un titre les autorisant à travailler dans le pays où est établi leur employeur.

B. OBLIGATIONS EN MATIERE DE RESPECT DE LA LEGISLATION SOCIALE ET DU TRAVAIL

Le titulaire d'un marché public (donneur d'ordre) qui a recours à des salariés détachés OU qui contracte avec un prestataire de services détachant des salariés en France, a obligation de vérifier **avant** le début du détachement, que l'entreprise d'origine a satisfait à ses obligations vis-à-vis de la législation sociale et du travail française et désigné un représentant sur le territoire national.

Si l'employeur ne s'est pas acquitté des formalités préalables au détachement, il incombe alors au donneur d'ordre de transmettre à la DREETS du lieu d'exécution des prestations, une déclaration de détachement subsidiaire, contenant les mêmes informations que celles que doit fournir l'entreprise d'origine des salariés détachés.

Cette obligation de vérification a été étendue par la loi du 8 août 2016 (dite Loi Travail) à toute la chaîne de sous-traitance. Ainsi, le donneur d'ordre doit désormais aussi s'assurer que les sous-traitants directs ou indirects de ses propres prestataires sont en règle quant à la déclaration préalable de détachement.

Dans le cadre de l'exécution d'un marché public, le maitre d'ouvrage, informé par écrit par l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article Article L8271-1-2 du Code du travail, du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié doit, dans les 48 heures, mettre en demeure, par écrit, le prestataire de se conformer à ses obligations. Si après écoulement d'un délai de 7 jours à compter de la date de réception de la mise en demeure, le prestataire ne s'est pas mis en conformité, **le pouvoir adjudicateur sera susceptible de procéder à la résiliation du marché.**

C. OBLIGATIONS D'AFFICHAGE

Disposition applicable aux chantiers de bâtiment et de génie civil relevant **d'une coordination de sécurité de niveau 1.**

Le titulaire d'un marché public ayant recours à des salariés détachés doit informer les salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable. Cet affichage doit être facilement accessible et traduit dans une langue compréhensible des salariés détachés.

LES MENTIONS OBLIGATOIRES DE L'AFFICHAGE :

*« L'affiche mentionnée à l'article L. 1262-4-5 présente les **informations sur la réglementation française de droit du travail applicable** aux salariés détachés en France en matière de durée du travail, de salaire minimum, d'hébergement, de prévention des chutes de hauteur, d'équipements individuels obligatoires et d'existence d'un droit de retrait. L'affiche précise les modalités selon lesquelles le salarié peut faire valoir ses droits.*

*«Ces informations, **traduites dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance** des salariés détachés sur le chantier, sont affichées dans le local vestiaire prévu par l'article R. 4534-139 et sont tenues dans un bon état de lisibilité.»*

Le défaut d'affichage par l'entreprise qui a recours à des salariés détachés sera sanctionné par les pénalités prévues au CCAP.

D. OBLIGATIONS DU SALARIE DETACHE

A compter du 1er avril 2017, les travailleurs salariés (ou non-salariés) détachés en France devront tenir à disposition des agents de contrôle leur certificat de détachement lorsqu'ils seront sur le lieu d'exécution des prestations.

A défaut de pouvoir être produit par le travailleur détaché, ce formulaire devra être tenu à disposition des agents de contrôle :

- Par l'employeur,
- Ou par son représentant en France,
- Ou par le donneur d'ordre.

III. ACCIDENT DU TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR DETACHE

En cas d'accident du travail d'un salarié détaché, une déclaration doit être envoyée à l'inspection du travail du lieu de survenance de l'accident dans un délai de 2 jours ouvrables, par lettre recommandée avec accusé de réception.

LES MENTIONS OBLIGATOIRES DE LA DECLARATION D'ACCIDENT DE TRAVAIL :

«1 Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de ***l'établissement qui emploie habituellement le salarié*** *ainsi que les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes;*

«2 Les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle, nationalité et qualification professionnelle de ***la victime****;*

«3 Les date, heure, lieu et ***circonstances détaillées de l'accident****, la nature et le siège des lésions ainsi que, le cas échéant, la durée de l'arrêt de travail;*

«4 L'identité et les coordonnées ***des témoins*** *le cas échéant.*

«Lorsque la déclaration de l'accident du travail est effectuée par ***le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage****, celle-ci comporte également son nom ou sa raison sociale, ses adresses postale et électronique, ses coordonnées téléphoniques ainsi que, le cas échéant, le numéro d'identification SIRET de l'établissement.*

«En outre, l'entreprise utilisatrice d'un salarié détaché dans les conditions prévues par l'article L. 1262-2 non affilié à un régime français de sécurité sociale informe l'entreprise exerçant une activité de travail temporaire de tout accident mettant en cause ce salarié détaché.



L'obligation de faire cette déclaration incombe à l'entreprise accueillant le salarié détaché et, à défaut à l'employeur établi hors de France ou son représentant sur le territoire français.

Le non-respect de ces dispositions sera sanctionné par les pénalités prévues au CCAP.

IV. SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS EN MATIERE DE DETACHEMENT

A. SANCTIONS ADMINISTRATIVES

En cas de manquement à la législation applicable au détachement de salariés en France, l'entreprise d'origine peut faire l'objet :

- D'une amende administrative de 4 000 € par salarié détaché, amende portée à 8000 € en cas de récidive dans un délai de deux ans à compter de la notification de la première amende, sans pouvoir dépasser 500 000 € (Article L1264-3 du code du travail).
- D'une décision de suspension des prestations, par décision motivée de l'Inspection du travail, d'une durée d'un mois au maximum.

Nota : si cette sanction est devenue sans objet lorsqu'elle est prononcée (si l'entreprise a fini son intervention sur le chantier pour lequel elle est sanctionnée, par exemple), celle-ci est reportée sur la prestation suivante, même si l'entreprise est en règle pour cette prestation.

Ces deux sanctions administratives sont cumulables et sont recouvrées par les organismes de recouvrement, dans les conditions de droit commun.

B. SANCTIONS PENALES

Le non-respect du code du travail français par les entreprises détachant des salariés en France est passible de sanctions pénales pouvant aller, en fonction de la gravité de l'infraction d'une contravention de 4ème ou 5ème classe (450 euros à 1500 euros) jusqu'à un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 euros.

C. PENALITES CONTRACTUELLES

Outre les sanctions administratives et pénales sus mentionnées les pénalités prévues au CCAP seront appliquées pour tout manquement de l'entreprise à leurs obligations.



En cas de recours à la sous-traitance, le titulaire du marché public est responsable du respect, par son ou ses sous-traitants, des obligations réglementaires énoncées par ce guide.

V. CAS PARTICULIER DU DETACHEMENT DES CONDUCTEURS ROUTIERS (PAQUET MOBILITE)

Ces obligations relèvent du transporteur et sont rappelées à titre informatif pour garantir la conformité réglementaire et prévenir tout risque de travail illégal.

Le Paquet Mobilité (Règlement UE 2020/1057) fixe des règles spécifiques pour le détachement des conducteurs routiers dans l'Union européenne. Ces dispositions s'appliquent aux opérations de transport international et de cabotage effectuées par des entreprises établies hors du territoire français (sauf cas de transport bilatéral -aller-retour entre État d'établissement et État d'accueil-. et transit et certaines opérations limitées.).

Les opérateurs de transport sont tenus de respecter les obligations légales suivantes en matière de détachement des conducteurs routiers conformément au Paquet Mobilité :

- **Déclaration préalable** via le portail IMI (Internal Market Information System).
- **Documents obligatoires à bord du véhicule** :
  - Copie de la déclaration IMI.
  - Preuves des opérations (lettres de voiture, CMR).
  - Données du tachygraphe.
- **Conditions de travail et rémunération** :
  - Alignement sur les règles locales (salaire minimum, temps de travail, repos).
  - Obligation d'indiquer le symbole du pays sur le tachygraphe lors du franchissement des frontières.
- **Cabotage** :
  - Limité à **3 opérations dans un délai de 7 jours**.
  - Pause obligatoire de **4 jours** avant reprise dans le même État.
- **Retour du véhicule** :
  - Obligation de retour à la base d'exploitation **toutes les 8 semaines**.

ADRESSES ET LIENS UTILES

DREETS: Portail national des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités /

URSSAF (recouvrement des cotisations sociales) : https://www.urssaf.fr/portail/home.html

CLEISS (informations juridiques et administratives) : http://www.cleiss.fr/

SIPSI (Système d'Information sur les Prestations de Service Internationales) : https://www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO

Titre VI du Code du travail (dispositions relatives aux salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France) : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901375&idSectionTA=LEGISCTA000006177877&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170310

Directive 2018/957/UE du 28/06/2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs. : Directive - 2018/957 - EN - EUR-Lex

Loi n°2020-1508 du 9 décembre 2020 (loi DDADUE) intégrant ces dispositions dans le Code du travail. : LOI n° 2020-1508 du 3 décembre 2020 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière (1) - Légifrance