

Détachement de travailleurs : précisions sur les nouvelles obligations à la charge des donneurs d'ordre en matière de lutte contre la concurrence déloyale et le travail illégal

Une entreprise non établie en France qui détache des travailleurs sur le territoire français, doit :

1. Remplir une déclaration de détachement

Quand : AVANT le début du détachement

Comment : sur formulaire Cerfa, en FRANCAIS

Où : envoyée par fax ou courrier recommandée à l'inspection du travail du lieu du chantier

La déclaration doit comporter les informations sur:

- ✓ **l'entreprise qui emploie le(s) travailleur(s)** : nom, raison sociale, l'activité principale de l'entreprise, adresses postale et électronique, coordonnées téléphoniques, forme juridique, références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, la désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale.
- ✓ **le(s) dirigeant(s) de l'entreprise** : nom(s), prénom(s), date et lieu de naissance.
- ✓ **la prestation à exercer sur le territoire français** : le type d'activité principale exercée dans le cadre du détachement, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés, l'adresse du lieu où doit être effectuée la prestation, la date du début et de fin prévisible de la prestation.
- ✓ **le donneur d'ordre** : le nom, l'adresse, son activité principale, le numéro de SIRET.
- ✓ **chaque travailleur détaché en France** : nom(s), prénom(s), date et lieu de naissance, adresse de résidence, nationalité, la date de la signature du contrat de travail avec la société étrangère, sa qualification professionnelle, description du poste et montant de la rémunération brute mensuelle (en euros), date de début et de fin du détachement, les heures de travail, les heures et durée des repos, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectifs des travailleurs.
- ✓ **Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, nourriture, hébergement, etc.**
- ✓ **Si le détachement est réalisé par une agence de travail temporaire**, des informations supplémentaires seront nécessaires : informations sur l'agence de travail temporaire (nom, raison sociale, adresses de correspondance, coordonnées téléphoniques, forme juridique, référence de son immatriculation à un registre professionnel, identité du ou des dirigeants, la désignation de l'organisme où sont versées les cotisations de sécurité sociale) et les informations de l'organisme auprès duquel a été obtenue une garantie financière ou équivalente dans le pays d'origine.

Remarque : l'absence de déclaration est passible d'une amende de 2000€/ travailleur détaché, 4 000€ pour les récidives, avec un plafond de 10 000€.

2. Designner un représentant de l'entreprise étrangère en France

Durée : pour toute la durée du détachement

Comment : par écrit et en FRANCAIS

Mission : assurer l'intermédiaire avec les agents de contrôle, accomplir au nom de l'employeur les obligations en matière de communication des documents requis en cas de contrôle

Mentions obligatoires : nom(s), prénom(s), date et lieu de naissance, adresse de correspondance en France, coordonnées téléphoniques, raison sociale, l'acceptation par l'intéressé de sa désignation, date d'effet et la durée de sa désignation.

Remarque : l'absence de représentants est passible d'une amende de 2000€ / travailleur détaché, 4 000€ pour les récidives, avec un plafond de 10 000€.

3. Etre vigilante à l'égard des donneurs d'ordres et maitre d'ouvrage

La copie de la déclaration de détachement doit être fournis au maitre d'ouvrage ou au donneur d'ordre.

Deux obligations :

- ✓ contrôler et respecter le droit du travail
- ✓ contrôler les conditions d'hébergements

Remarque : Si le maitre d'ouvrage et le donneur d'ordre ne respectent pas leurs obligations de vérification alors ils encourent une sanction administrative de 2000€/ travailleur détaché.

4. Conserver sur le lieu du détachement ou tout autre lieu accessible par son représentant des documents nécessaires en cas de contrôle.

a. Documents des travailleurs détachés : autorisation de travail, documents attestant d'un examen médical ou équivalent.

Pour un détachement inférieur à un mois :

- ✓ Preuve du respect de la rémunération minimale
- ✓ Preuve effective du paiement du salaire
- ✓ Relevé d'heures (début, fin, durée du travail journalier de chaque travailleur)
- ✓ Une copie de la désignation de son représentant

Pour un détachement supérieur ou égale à un mois :

- ✓ Bulletins de paie ou équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes : salaire minimum, période et horaire de travail, congés et jours fériés, conditions d'assujettissements aux caisses de congés et intempéries, intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié
- ✓ Preuve effective du paiement du salaire
- ✓ Relevé d'heures (début, fin, durée du travail journalier de chaque travailleur)
- ✓ Une copie de la désignation de son représentant

b. Documents relatifs à l'exercice de l'entreprise étrangère dans son pays d'origine : contrat de travail ou document équivalent attestant du lieu de recrutement du travailleur, tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national, document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffres d'affaires réalisé par l'employeur étranger dans son pays d'origine et sur le territoire national.

Remarque : tous les documents doivent être traduit en français et les montants doivent être en euros.

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