

Vous avez recours à des travailleurs détachés : points d'attention sur vos démarches, obligations et points de vigilance

Vous avez recours aux services d'entreprises prestataires établies hors de France (prestataires de services ou entreprises d'intérim) qui détachent leurs salariés étrangers pour intervenir dans votre entreprise.

Bien que vous ne soyez pas directement employeur de ces personnes, une vigilance s'impose à vous en votre qualité de donneur d'ordre.

■ Pourquoi la déclaration du travailleur est importante

- ❖ Une sécurisation de votre activité et une garantie des droits fondamentaux des travailleurs

Comme tout travailleur, les salariés placés en situation de détachement disposent d'un droit à des conditions de travail respectant leur santé, leur sécurité et leur dignité. Il vous revient d'y veiller, à votre niveau, en étant vigilant sur la rémunération minimale, les temps de repos, la durée maximale de travail, les conditions de sécurité et de logement des personnels intervenant dans votre entreprise.

C'est pourquoi, lorsque vous avez recours à un sous-traitant, prestataire ou à une entreprise de travail temporaire situés à l'étranger, pensez à effectuer toutes les démarches et à prendre en compte les points d'attention nécessaires.

Il s'agit de vous donner des garanties pour la sécurité juridique et le bon fonctionnement de votre entreprise. En effet, l'absence de vérification ou les manquements importants dans l'accomplissement de ces démarches peuvent engager votre responsabilité, notamment financière.

La MSA et la DIRECCTE sont là pour vous accompagner.





■ Les deux situations pratiques du recours au détachement



❖ La prestation de services

C'est un mode d'organisation qui consiste à confier à une entreprise spécialisée, la prise en charge partielle ou totale d'une activité déterminée. Un contrat écrit doit être établi entre vous et le prestataire pour préciser l'objet et l'exécution du contrat. Vous êtes qualifié de donneur d'ordre. Le contrat doit avoir pour objet une tâche précise. La mission a lieu sous la responsabilité de l'entreprise prestataire qui fixe les tâches des salariés, leurs horaires de travail et veille à la discipline et à la sécurité en sa qualité d'employeur.

❖ L'intérim

Une entreprise de travail temporaire met à votre disposition des personnes pour remplacer des salariés absents, faire face à un accroissement d'activité ou pour des emplois à caractère saisonnier.

BON À SAVOIR

Une vigilance sur les tarifs pratiqués

De façon générale, un prix anormalement bas, ne permettant pas au prestataire de service de respecter la législation française de droit du travail, doit vous alerter. La connaissance d'une rémunération notoirement inférieure (*) est un signe à prendre en compte car cela peut constituer un indice de possible travail dissimulé et de manquement aux droits des travailleurs susceptible alors d'engager votre responsabilité financière, solidairement avec le prestataire étranger.

(*)Le montant du Smic brut horaire étant en 2020 de 10,15 euros



■ Les points à vérifier dès le démarrage de la prestation de service ou de l'intérim



❖ Quelles pièces demander ?

Avant chaque détachement, vous devez demander à votre co-contractant une copie de :

La **déclaration préalable de détachement** effectuée auprès de la DIRECCTE, **comportant la désignation du représentant en France** dont vous apprécierez la vraisemblance au regard des éléments contractuellement convenus avec le prestataire (lieux d'intervention et nombre de salariés notamment).

Vous devrez annexer l'accusé de réception de la déclaration à votre registre unique du personnel.

Vous pouvez accéder à cet accusé de réception (SIPSI) sur le site du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche-ar-dpd-sipsi-021219.pdf>

Pensez à bien inscrire les salariés détachés sur votre registre unique du personnel.

BON À SAVOIR

Que faire en cas d'absence de déclaration de détachement ?

Si votre co-contractant n'a pas réalisé cette déclaration préalable de détachement auprès de la DIRECCTE, vous serez vous-même tenu de réaliser une déclaration subsidiaire de détachement. Vous devrez l'effectuer dans les 48 heures suivant le début de la prestation via le l'outil de déclaration en ligne SIPSI, sur le site du ministère du travail :

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr>



■ Quelle réglementation s'applique pendant le détachement ?

❖ Quelle législation s'applique ?

Pendant la durée du détachement de ses salariés en France, **l'entreprise d'origine est soumise au droit français**, notamment en matière de rémunération minimale (salaire minimum légal ou conventionnel), d'égalité professionnelle, de durée et de conditions de travail. Pour autant, vous devrez également veiller à ce que l'employeur d'origine ait bien rempli ses obligations.

❖ Sur quels points être vigilant ?

Vous devez être particulièrement attentif sur le respect des règles dites du « **noyau dur du droit du travail** », notamment la durée du travail, le temps de repos, les normes d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail.

Des **vérifications** de ces différents points sont régulièrement organisées par les **autorités de contrôle** compétentes. Si vous constatez ou êtes informé par un agent de contrôle d'une infraction aux règles composant ce noyau dur du droit du travail à l'égard des salariés détachés (libertés individuelles, discrimination, conditions de travail, congés, salaires), **il vous revient d'ordonner à l'employeur contrevenant de faire cesser sans délai la situation irrégulière** et d'informer la structure de contrôle (DIRECCTE) en cas d'absence de régularisation. En tant que donneur d'ordre, pour tout manquement à vos obligations d'injonction et d'information, vous vous exposez à une contravention (jusqu'à 1 500 euros). Les infractions graves au Code du travail (comme par exemple, l'absence de respect du repos hebdomadaire) peuvent conduire la DIRECCTE à suspendre la prestation de services internationale pour une durée pouvant atteindre au maximum un mois.

■ La santé sécurité du travail

Les employeurs détachant temporairement des salariés en France **sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables** aux salariés employés par les entreprises, de la même branche d'activité, établies en France, en matière de législation du travail et pour ce qui concerne notamment les règles relatives à la santé et sécurité au travail.

BON À SAVOIR

Que faire en cas d'accident du travail d'un salarié détaché ?

Une déclaration doit être adressée dans les 48h, par lettre recommandée avec AR, à l'Inspection du travail du lieu de l'accident. Elle doit comporter les nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, nationalité et qualification de la victime. Elle détaille les circonstances de l'accident, la nature des lésions et la durée de l'arrêt de travail, le cas échéant. Dans le cadre d'un détachement pour compte propre, c'est à l'employeur qui envoie le salarié en France d'effectuer cette déclaration. Dans les autres cas de détachement, c'est à vous de l'envoyer en précisant aussi vos coordonnées et le SIRET de votre établissement.



Vous avez recours à des travailleurs détachés

points d'attention sur vos démarches, obligations et points de vigilance



Les salariés détachés par une entreprise étrangère, pour accomplir une prestation de service en France, bénéficient :

- Du **suivi individuel de l'état de santé** des travailleurs et des dispositions relatives au dossier médical, à défaut de bénéficier d'une protection équivalente dans leur pays d'origine.
- De **l'action du médecin du travail et des autres membres des équipes pluridisciplinaires de santé** au travail de la MSA dont les dépenses sont prises en charge par l'employeur.
- Des **mesures proposées** par le médecin du travail (aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail ou mesures d'aménagement du temps de travail) et, le cas échéant la déclaration d'inaptitude à un poste.

Le service de santé au travail compétent pour des salariés détachés est celui de l'entreprise d'accueil lorsque les salariés détachés sont mis à sa disposition ou l'entreprise utilisatrice pour le cas des travailleurs temporaires détachés.

BON À SAVOIR

Des ressources pour organiser l'activité de vos saisonniers

De nombreuses ressources pour informer et former vos travailleurs saisonniers, notamment dans le contexte Covid-19 (aménagement des locaux ou hébergement) et un ensemble d'outils sur l'activité agricole saisonnière sont disponibles sur le site Santé-sécurité en agriculture : ssa.msa.fr

Les équipes Santé-sécurité au travail de votre MSA sont aussi à votre disposition pour réfléchir avec vous à la mise en œuvre des mesures de prévention selon vos spécificités de production.





■ Quelles sanctions en cas de manquement à vos obligations ?

En cas d'infraction, vous risquez d'être solidairement responsable avec le prestataire de service et d'encourir des peines pénales.

❖ Si l'entreprise prestataire ne réalise pas une véritable prestation mais vous fournit uniquement du personnel pour l'accomplissement de vos travaux.

Il s'agit de **prêt illicite de main d'œuvre** qui peut être sanctionné :

- Administrativement par un remboursement des aides publiques, fermeture d'établissement, exclusion des marchés publics...
 - Pénalement par une peine d'emprisonnement de 2 ans et une amende de 30 000 euros pour les personnes physiques (pouvant être portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros dans certaines conditions) et 150 000 euros pour les personnes morales.
- ### ❖ En cas d'absence de vérifications obligatoires, vous vous exposez à différentes sanctions :
- Si votre prestataire a eu recours au **travail dissimulé** : des sanctions financières (solidarité financière et annulation d'exonérations).
 - Si un salarié étranger est en **situation irrégulière** : sanction financière : paiement des salaires et indemnités dus au salarié étranger et sanction pénale : 15 000 euros d'amende pour les personnes physiques, 75 000 euros pour les personnes morales et 5 ans d'emprisonnement.
 - À **défaut d'avoir vérifié** auprès de votre prestataire, avant le début du détachement, que ce dernier a effectué les déclarations préalables de détachement et a désigné un représentant en France : vous vous exposez à une amende de 4 000 euros au plus par salarié détaché (doublée en cas de réitération dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende). Lorsqu'aucune déclaration préalable de détachement n'a été effectuée ni par l'employeur ni par le donneur d'ordre ou lorsque de graves irrégularités ont été commises par l'employeur (non respect du salaire minimum notamment), la DIRECCTE peut suspendre la prestation.

En cas de signalement effectué par un **agent de contrôle** de l'Inspection du travail du non-respect du salaire minimal par l'employeur, le donneur d'ordre doit lui **demande de régulariser** sans délai cette situation. À défaut de régularisation, si le contrat de prestation de services n'est pas dénoncé (article L.1262-4-3 du Code du travail), vous risquez d'être tenu solidairement, avec l'employeur des salariés concernés, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

Pour en savoir plus, consultez le site du ministère du travail :
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>