



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGT/RT1/2024/46 du 27 mars 2024 relative au détachement international de salariés en France

La ministre du travail, de la santé et des solidarités

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

Monsieur le directeur de la Direction régionale et interdépartementale
de l'hébergement et du logement (DRIHL)

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

Référence	NOR : TSST2409191J (numéro interne : 2024/46)
Date de signature	27/03/2024
Emetteur	Ministère du travail, de la santé et des solidarités Direction générale du travail (DGT)
Objet	Détachement international de salariés en France.
Action à réaliser	Mettre en œuvre la législation relative au détachement international de salariés en France.
Résultat attendu	Améliorer la connaissance par les acteurs de terrain de la législation relative au détachement international de salariés en France.
Echéance	Prise en compte immédiate des dispositions contenues dans la présente instruction.
Contact utile	Sous-direction des relations du travail Bureau des relations individuelles du travail (RT1) Élodie BOCENO Tél. : 07 65 16 85 29 Mél. : elodie.boceno@travail.gouv.fr

Nombre de pages et annexes	<p>40 pages + 7 annexes (25 pages)</p> <p>Annexe 1 : Illustration des types de détachement</p> <p>Annexe 2 : Exemple de méthode de comparaison de la rémunération due au travailleur détaché dans l'État membre d'origine et en France</p> <p>Annexe 3 : Surveillance médicale</p> <p>Annexe 4 : Synthèse des obligations et des sanctions en matière de détachement applicables à l'employeur</p> <p>Annexe 5 : Synthèse des obligations et des sanctions en matière de détachement applicables au donneur d'ordre et au maître d'ouvrage</p> <p>Annexe 6 : Affiliation à une caisse de congés payés</p> <p>Annexe 7 : Fiche de présentation du bureau de liaison</p>
Résumé	<p>L'instruction explicite les règles applicables au détachement international de salariés en France. Elle abroge l'instruction n° DGT/RT1/2021/36 du 19 janvier 2021 relative au détachement international de salariés en France devenue obsolète compte tenu de la parution des décrets n° 2023-185 du 17 mars 2023 relatif au détachement de travailleurs et n° 2024-112 du 15 février 2024 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics.</p>
Mention Outre-mer	<p>Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie, de Wallis et Futuna et des Terres australes et antarctiques françaises.</p>
Mots-clés	<p>Travail ; détachement.</p>
Classement thématique	<p>Relations professionnelles / Dialogue social</p>
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Directive 96/71/CE révisée du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; - Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 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 (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ; - Titre VI du livre II de la première partie du Code du travail ; - Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du Code du travail ; - Arrêté du 28 juillet 2020 établissant la liste des informations mentionnées au IV de l'article L. 1262-2-1 du Code du travail.
Instruction abrogée	<p>Instruction n° DGT/RT1/2021/36 du 19 janvier 2021 relative au détachement international de salariés en France.</p>
Circulaire / instruction modifiée	<p>Néant</p>
Rediffusion locale	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables d'unité départementale ; - Responsables d'unité de contrôle ; - Inspecteurs et contrôleurs du travail.

Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

SOMMAIRE

1 ^{ère} partie – DÉFINITION DU DÉTACHEMENT	6
1. Textes applicables	6
1.1 Rappel du cadre européen	6
1.2 Rappel du cadre national	8
2. Les employeurs concernés par le détachement	9
3. Les salariés concernés par le détachement	9
4. Les différents cas de détachement	10
4.1 Les situations de détachement en prestation de services	10
4.2 Le détachement hors prestation de service : le cas du compte propre	12
2 ^{ème} partie - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS DÉTACHÉS	13
1. Dispositions applicables au salarié détaché au plus douze mois	13
1.1 Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ; discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; exercice du droit de grève	13
1.2 Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux	14
1.3 Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire	14
1.4 Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs	15
1.5 Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries	16
1.6 Rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires	16
1.7 Remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant à des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportées par le salarié détaché, lors de l'accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement	18
1.8 Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants	19
1.9 Travail illégal	22
2. Dispositions applicables aux salariés détachés plus de douze mois	24
2.1 Droits supplémentaires garantis aux salariés détachés de plus de douze mois	24
2.2 Dérogation au statut de salariés détachés de plus de douze mois	25
3. Dispositions spécifiques applicables aux salariés mis à disposition	26
3 ^{ème} partie – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	27
1. La déclaration préalable de détachement	27
2. La désignation du représentant en France	27
3. Documents exigibles lors d'un contrôle	28
4. Carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (carte BTP)	30
5. Affiliation aux caisses de congés payés	30
6. Garantie financière des entreprises de travail temporaire (ETT) établies hors du territoire national	31
6.1 Les organismes garants	31
6.2 Attestation de garantie et déclaration préalable de détachement	31
6.3 Régime d'équivalence	32
6.4 Le champ couvert par la garantie et les bénéficiaires de cette garantie	32
6.5 La mise en œuvre de la garantie	33
7. Information du salarié détaché en France	33
7.1 Information délivrée au salarié détaché par son employeur	33
7.2 Informations à destination du salarié détaché disponibles sur le site internet du ministère chargé du travail	34
4 ^{ème} partie – OBLIGATIONS DE VIGILANCE ET DE DILIGENCE DU MAÎTRE D'OUVRAGE ET DU DONNEUR D'ORDRE	34
1. Champ de l'obligation : donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage concernés	34
2. Obligation de vigilance	35

3.	Le mécanisme d’alerte et le devoir de diligence	36
4.	La déclaration d’accident du travail	36
5.	Obligations spécifiques applicables aux entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires détachés	36
5 ^{ème}	partie – RECOURS ET SANCTIONS	37
1.	Sanctions administratives	37
1.1	Sanctions liées à des manquements imputables à l’employeur.....	38
1.2	Sanctions liées à des manquements commis par le donneur d’ordre ou le maître d’ouvrage (cf. tableau en annexe).....	39
2.	Poursuites pénales	39
3.	Actions en justice.....	40

Annexe 1 : Illustration des types de détachement

Annexe 2 : Exemple de méthode de comparaison de la rémunération due au travailleur détaché dans l’État membre d’origine et en France

Annexe 3: Surveillance médicale

Annexe 4 : Synthèse des obligations et des sanctions en matière de détachement applicables à l’employeur

Annexe 5 : Synthèse des obligations et des sanctions en matière de détachement applicables au donneur d’ordre et au maître d’ouvrage

Annexe 6 : Affiliation à une caisse de congés payés

Annexe 7 : Fiche de présentation du bureau de liaison

Le détachement est le fait pour un employeur régulièrement établi à l'étranger et y exerçant des activités substantielles de faire travailler en France ses salariés pour un objet et une durée limitée. Le cadre juridique du détachement fixé par le droit communautaire vise à établir un juste équilibre entre d'une part, la nécessité de promouvoir la libre prestation de services (principe fondamental du droit de l'Union) et d'assurer des conditions de concurrence équitables et, d'autre part, la nécessité de protéger les droits des travailleurs détachés. Adoptée en 1996, la première directive « détachement » a été modifiée par la directive 2018/957 du 28 juin 2018. Les dispositions communautaires transposées ont été complétées par des mesures nationales afin de mieux lutter contre la fraude et de rendre applicable le cadre du détachement à tout travailleur détaché, que son employeur soit établi dans l'Union européenne ou non.

Les règles applicables au détachement de travailleurs ont profondément évolué ces dernières années, notamment dans le contexte de la transposition des directives 2014/67/UE et 2018/957/UE relatives au détachement, mais également de la croissance continue du détachement observée depuis dix ans, rendant nécessaire un renforcement des contrôles. Dans ce contexte, afin d'assurer un respect effectif de la réglementation, en complément de la publication de rubriques dédiées aux dispositions applicables en matière de détachement, traduites en huit langues sur le site internet du ministère chargé du travail, cette instruction actualise et explicite les règles applicables au détachement international de salariés en France.

1^{ère} partie – DÉFINITION DU DÉTACHEMENT

1. Textes applicables

La présente instruction ne concerne que le détachement au sens du droit du travail. **Elle ne traite pas des règles du détachement en matière de sécurité sociale** qui font l'objet de textes distincts au niveau européen comme national. Elle ne traite pas non plus des dispositions particulières en matière de transport.

1.1 Rappel du cadre européen

1.1.1 Directive 96/71/CE révisée et Directive 2014/67/UE

Le cadre juridique européen du détachement défini par la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services repose sur deux principes :

- la libre prestation des services : l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) définit une prestation de services comme une **prestation fournie normalement contre rémunération**, dans la mesure où elle n'est pas régie par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes. Les services comprennent notamment des activités de caractère industriel et commercial, artisanales et des professions libérales ;
- la protection des travailleurs en garantissant un **ensemble de droits en application de la législation du pays d'accueil**, conformément au principe d'égalité de traitement. Ce « noyau dur » de droits est transposé à l'article L. 1262-4 du Code du travail en France. Ces droits ainsi que la transparence des dispositions applicables sont renforcés par la Directive (UE) 2018/957 qui révisé la Directive 96/71/CE.

La Directive 2014/67/UE prévoit les conditions d'exécution de ces principes en facilitant des échanges d'information entre autorités nationales et des garanties d'application (mesures de contrôles, procédures à la disposition des travailleurs, compétence judiciaire).

1.1.2 Articulation Directive 96/71/CE et Règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

Le Règlement CE du 17 juin 2008, ci-après dénommé « Rome I », qui intègre dans l'acquis communautaire la convention de Rome n° 80/934/CEE du 19 juin 1980, permet de déterminer la loi applicable au contrat de travail en cas de conflits de lois, en l'absence de choix par les parties. Il prévoit aussi que, quelle que soit la loi applicable, lorsqu'un travailleur effectue son travail dans un pays, les dispositions impératives du pays d'accueil s'appliquent. Il appartient au juge de déterminer quelles sont les dispositions impératives de chaque pays.

La Directive 96/71/CE constitue une *Lex specialis* par rapport au Règlement Rome I pour lutter contre le dumping social. Elle oblige ainsi les États membres à appliquer les dispositions du pays d'accueil dans une liste de matières, dite « noyau dur », prévue à l'article 3, paragraphe 1 de cette directive, concernant les conditions de travail et d'emploi, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail et au détriment de la loi choisie par les parties qui aurait pu trouver à s'appliquer conformément au Règlement Rome I. Ce « noyau dur » peut être considéré comme correspondant aux « dispositions qui ne peuvent faire l'objet de dérogations » en vertu de l'article 8, paragraphe 1 du Règlement Rome I. L'article 23 du règlement prévoit lui-même la possibilité d'adopter des dispositions communautaires spécifiques - *Lex specialis* - dans des domaines particuliers, par exemple le détachement, afin de régler les conflits de lois en matière contractuelle, c'est-à-dire les litiges sur la législation applicable au contrat. De même, le considérant 34 prévoit que « *la règle relative au contrat individuel de travail ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services* ».

Pour autant, les dispositions du règlement et de la Directive 96/71/CE se combinent :

- Selon un principe de faveur mentionné à l'article 3, paragraphe 7, de la directive, le « noyau dur » prévu par la directive ne fait pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables en matière de conditions de travail et d'emploi. Ainsi, à titre d'exemple, si la loi applicable au contrat prévoit des dispositions plus favorables en matière de rémunération, ce sont ces dernières qui s'appliqueront et non les dispositions du pays d'accueil.
- De plus, la Directive 96/71/CE prévoit la possibilité pour les États membres d'appliquer des conditions supplémentaires d'emploi à celles du « noyau dur » visées au paragraphe 1, article 3, lorsqu'elles constituent des dispositions d'ordre public. Ces dispositions peuvent coïncider avec les lois de police mentionnées à l'article 9 du Règlement Rome I. En France, par exemple, il s'agit de l'ajout au « noyau dur » prévu à l'article L. 1262-4 des dispositions relatives à l'exercice du droit de grève.

Enfin, il convient de distinguer les lois de police mentionnées à l'article 9 du Règlement de Rome I des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord, c'est-à-dire par contrat, mentionnées à l'article 8 du Règlement de Rome I. Seules les lois de police s'appliquent aux travailleurs détachés, en cas de litige devant le juge :

- Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord (article 8) sont des dispositions reconnues impératives par la jurisprudence nationale auxquelles la loi ne permet pas de déroger par contrat. Ainsi, l'entretien préalable au licenciement¹, le délai de préavis, la cause réelle et sérieuse du licenciement², la durée de la période d'essai³, les conditions de rupture du contrat à durée déterminée⁴, la durée légale du travail et les congés payés⁵ ont été notamment reconnus comme des dispositions impératives au sens de l'article 8 du Règlement Rome I. Ces dispositions s'appliquent selon trois critères prévus par Rome I :

¹ Cass. Soc. 28 octobre 2015 n° 14-16.269.

² Cass. Soc. 21 mars 2018 n° 17-10220.

³ Cass. Soc. 26 mars 2013, n° 11-25.580.

⁴ Cass. Soc. 12 mars 2008 n° 01-44.654.

⁵ Cass. Soc. 21 mars 2018 n° 17-10220.

- a) conformément à la loi du pays dans lequel le travail est habituellement accompli ; lorsque le travailleur accomplit temporairement sa mission dans un autre État, la loi du pays dans lequel le travail est habituellement accompli demeure applicable. Pour un travailleur détaché, pendant le détachement, les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ne sont donc pas celles du pays d'accueil ;
- b) ou si cette loi ne peut être déterminée en application de ce principe, selon la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur ;
- c) ou s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé par les deux précédents critères, la loi de cet autre pays s'applique.

Ainsi, quel que soit le critère retenu, ce n'est pas la loi française en tant que loi du pays d'accueil qui s'applique pour les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord, mentionnées à l'article 8 du Règlement de Rome I, dans le cadre du détachement. À titre d'illustration, un salarié employé en Suisse avec un contrat de travail de droit suisse, qui est détaché en France et licencié pendant son détachement, se verra appliquer les dispositions en matière de licenciement prévues par la législation suisse. À l'inverse, un salarié employé par une entreprise établie en Suisse, avec un contrat de droit suisse, qui exécute son travail en France de manière habituelle (donc hors cas du détachement) et est licencié, se verra appliquer les dispositions applicables en France en matière de licenciement en cas de litige devant le juge, dès lors que la France est le pays dans lequel le travail est habituellement accompli et que la procédure de licenciement a été jugée comme relevant des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord.

- Le juge fera en revanche application des lois de police du pays d'accueil au sens de l'article 9 de Rome I, à un travailleur détaché, en cas de conflit de loi. En effet, les lois de police constituent une « disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application [du règlement], quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après [le Règlement Rome I] ». Le contrat de travail ne peut porter atteinte à l'application des lois de police. Le périmètre des lois de police est plus restreint que celui des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord, mentionnées à l'article 8 du Règlement Rome I, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) ayant jugé que « en tant que dérogatoire, l'article 9 dudit règlement est d'interprétation stricte »⁶. En France, les règles relatives à la protection contre le licenciement des salariés investis de fonctions représentatives du personnel et à la représentation des salariés et à la défense de leurs droits et intérêts, le droit de grève et l'interdiction d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ont été considérées comme lois de police⁷.

1.2 Rappel du cadre national

Le cadre juridique national du détachement préexistait à la législation européenne. Les dispositions figuraient dans notre droit interne depuis 1993, année d'adoption de l'article L. 341-5 du Code du travail⁸. Postérieurement, deux décrets ont été adoptés, en mai et septembre 2000, afin de mettre le droit français en conformité avec la directive communautaire. Depuis, le droit national a été modifié pour transposer les dispositions communautaires et les compléter avec des dispositions nationales particulières⁹.

⁶ CJUE, 18 octobre 2016, aff C-135/15.

⁷ Respectivement : Cass. ass. plén. 10 juill. 1992, n° 88-40.672, Cass. Soc., 3 mars 1988, n° 86-60.507, Cass. Crim. 17 oct. 2023, n° 22-84.021, Cass. soc. 8 oct. 1969, n° 68-40.468 et CE, 17 juin 2019 n° 417837.

⁸ Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993.

⁹ Voir annexes 4 et 5.

Les dispositions relatives au détachement prévues au titre VI du livre II de la première partie du Code du travail s'appliquent quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ou la nationalité du salarié détaché. Elles s'appliquent ainsi à des employeurs établis hors de l'Union européenne et des ressortissants de pays tiers.

2. Les employeurs concernés par le détachement

Il ressort des dispositions des articles L. 1261-3 et L. 1262-3 que tout employeur établi à l'étranger peut effectuer des prestations de service sur le territoire français et y détacher des salariés, sous réserve de remplir deux conditions préalables dans l'État d'origine :

- a) y être régulièrement établi, et être constitué et géré en conformité avec la législation de cet État. Le statut juridique de l'entreprise est indifférent, qu'il s'agisse de sociétés de droit civil ou commercial, ou de toutes autres personnes morales de droit public ou privé ;
- b) y justifier d'une activité significative, stable et continue, l'article L. 1262-3 du Code du travail prohibant la création d'un établissement dans un État membre dans le seul but de détacher ses salariés. Il s'agit d'éviter qu'une entreprise « boîte aux lettres » ne soit créée dans un pays où les droits sociaux sont moins favorables ou pour des raisons fiscales par exemple. Ainsi, il ne doit pas avoir, dans le pays d'origine, des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative. Pour déterminer le caractère habituel, stable et continu d'une activité, l'article 4 (2.) de la Directive 2014/67/CE propose un faisceau d'indices non exhaustifs. Ces éléments fournissent des indications dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer. Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

En revanche, conformément à l'article L. 1262-3 du Code du travail, l'entreprise établie à l'étranger ne peut pas avoir une activité habituelle, stable et continue en France sans s'y établir et y assujettir les salariés affectés à cette activité à l'ensemble des règles du Code du travail.

À l'inverse, le fait pour une entreprise étrangère d'avoir un établissement en France n'empêche pas l'entreprise de détacher ponctuellement du personnel depuis l'étranger.

3. Les salariés concernés par le détachement

Les dispositions s'appliquent à des travailleurs qui sont considérés comme des salariés au sens du droit du travail français, même si dans leur pays d'origine, ils ne sont pas considérés comme tels. Il s'agit par exemple des apprentis qui exécutent un travail en France et sont considérés dans d'autres États comme des étudiants.

Pour relever des règles du détachement, un salarié doit :

- a) **Travailler habituellement pour le compte d'un employeur établi à l'étranger** : la relation de travail doit être nouée avant le détachement et se poursuivre pendant toute la durée du détachement avec l'employeur ;
- b) **Conserver sa relation de travail** avec son employeur pendant le détachement. La relation salariale avec l'employeur étranger est maintenue pendant le détachement. Elle s'apprécie conformément aux critères du droit français, c'est-à-dire en recherchant l'existence d'un lien de subordination avec l'employeur ;
- c) **Exécuter son travail de façon temporaire en France** : une fois leur mission effectuée, les salariés détachés doivent reprendre leur activité au sein de leur entreprise d'origine. Ils n'ont pas vocation à s'insérer sur le marché du travail français dans le cadre de la libre prestation de services. À défaut, les règles du détachement ne s'appliquent plus, le contrat de travail étant en principe assujéti à l'intégralité du droit français. Il n'y a toutefois pas de durée maximale ni minimale du détachement.

Elle variera d'une journée à plusieurs mois suivant la mission confiée au travailleur détaché, déterminée dans son objet et sa durée. Il convient d'apprécier au cas par cas le caractère réellement temporaire du détachement. Ainsi, les règles du détachement ne s'appliquent pas à des salariés employés par une entreprise établie hors de France, mais qui exécutent pour partie ou entièrement leur mission de manière pérenne et continue en France. Par exemple, un salarié d'une entreprise étrangère établie dans un pays frontalier qui travaillerait toutes les semaines, la moitié de son temps en France et l'autre moitié dans le pays frontalier concerné pour effectuer ses missions de représentant commercial, ne relève pas du régime du détachement.

En revanche, les dispositions relatives au détachement ne s'appliquent pas aux travailleurs qui :

- a) ne sont pas des salariés au sens du droit du travail français : il s'agit notamment des agents publics qui ne sont pas soumis au Code du travail, des travailleurs indépendants qui ne sont pas des salariés ou encore des étudiants effectuant un stage ;
- b) ne travaillent qu'en France même si leur employeur est établi hors du territoire national.

4. Les différents cas de détachement

Quatre situations de détachement sont prévues par le Code du travail aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

4.1 Les situations de détachement en prestation de services

4.1.1 Détachement dans le cadre d'un contrat de prestation de services

Ce type de détachement est réalisé, conformément à l'article L. 1262-1.1° « 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 ».

Peuvent être considérées comme « prestations de services » les activités de nature industrielle, commerciale, artisanale, libérale, artistique ou agricole, réalisées dans le cadre d'un contrat conclu entre une entreprise prestataire et un bénéficiaire, moyennant un prix convenu entre eux. La prestation de services est, par nature, temporaire et a pour objet la réalisation d'un travail spécifique selon des moyens propres et un savoir-faire particulier. Elle s'opère notamment dans le cadre d'opérations de sous-traitance de capacité ou de technicité.

Le destinataire de la prestation ne doit pas nécessairement être établi en France. Il peut être établi à l'étranger et exercer en France, dans le cadre d'un contrat de prestation de service qu'il a lui-même conclu avec un client établi en France. La CJUE considère en effet que, s'agissant de l'assujettissement de travailleurs à la Directive 96/71/CE, « il est indifférent que la fourniture des services en cause relève d'un contrat conclu entre ladite entreprise et une entreprise qui est établie dans le même État membre que celui de l'opérateur ferroviaire et qui a, à son tour, conclu un contrat avec ce dernier, et que l'entreprise de services affecte à cette fourniture non pas ses propres travailleurs salariés, mais des travailleurs mis à sa disposition par une entreprise établie dans le même État membre que le sien¹⁰».

4.1.2 Détachement intragroupe

Le détachement intragroupe au sens du 2° de l'article L. 1262-1 du Code du travail vise : « un détachement réalisé soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ».

¹⁰ CJUE, C16/18 Dohersberger, 19 décembre 2019.

Il renvoie à trois types de situations concrètes dans lesquelles il existe :

- un détachement entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- un contrat de prestation qui peut prendre plusieurs formes : contrat de sous-traitance, convention de prêt de main-d'œuvre, accord de coopération ;
- normalement, mais pas systématiquement, une facturation directe et propre à la prestation.

a) Les prestations de service entre entités d'un même groupe

Une prestation est assurée par une entreprise filiale d'un groupe établie à l'étranger et elle est facturée à une entreprise filiale du même groupe établie en France. À cette fin, des salariés sont détachés en France. Il peut par exemple s'agir de travaux d'entretien urgents ou de réparations urgentes sur des machines-outils construites et vendues par une entreprise filiale d'un groupe installée en France qui sont réalisés par une entité du groupe établie à l'étranger.

b) La sous-traitance ou la co-traitance entre entités d'un même groupe

S'agissant de la co-traitance, cette situation renvoie par exemple au détachement de travailleurs pour réaliser une opération de finalisation d'un produit en France par une société d'un groupe établie à l'étranger dans le cadre d'une opération de montage. Une partie de la réalisation du produit est effectuée « en interne » par une entité appartenant au groupe, dans le cadre d'une relation de co-traitance entre l'ensemble des entités participant à la réalisation du produit. La nature de la réalisation de l'ouvrage destiné à la vente n'est autre qu'une prestation de service réalisée au sein d'un même groupe, pour laquelle plusieurs salariés sont détachés.

S'agissant de la sous-traitance, il peut s'agir d'un détachement de salariés par une entreprise d'un groupe établie à l'étranger pour réaliser un marché de sous-traitance conclu avec une entreprise du même groupe établie en France, bénéficiaire d'un contrat de prestation conclu avec un client extérieur au groupe.

c) Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre entités du même groupe

Il s'agit de cas de mise à disposition de salariés d'une entreprise ou d'un établissement situé à l'étranger vers une autre entité du groupe en France, pendant une période déterminée. L'entité française est considérée comme entreprise d'accueil ou bénéficiaire de la mise à disposition.

Le détachement intragroupe ne doit ni avoir pour objet la mise à disposition du personnel à but lucratif et à titre exclusif, ni avoir pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluider une disposition légale ou conventionnelle. Ainsi, conformément aux articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail, cette mise à disposition doit être à but non lucratif et donner lieu à une convention de mise à disposition qui prévoit notamment la facturation par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice des salaires versés au salarié, des charges sociales afférentes et des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Cette situation renvoie par exemple à la mise à disposition pendant six mois de cadres dirigeants d'une filiale d'un groupe située en Irlande auprès d'une entreprise française du même groupe, dans le cadre d'un projet consistant à concevoir un nouveau matériau composite.

4.1.3 Détachement de salariés intérimaires

Une entreprise de travail temporaire (ETT) régulièrement établie à l'étranger peut détacher des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1262-2 du Code du travail. Cette dernière peut être établie en France ou à l'étranger et exercer temporairement en France dans le cadre d'une prestation de service conclue avec un co-contractant établi en France. À titre d'exemple, une entreprise utilisatrice italienne conclut un contrat de prestation avec une entreprise française. Pour la réalisation de cette prestation en France, elle détache ses salariés et fait appel pour des travaux particuliers à trois salariés intérimaires d'une ETT allemande.

Les salariés intérimaires seront considérés comme détachés par l'ETT et non l'entreprise utilisatrice, dès lors que l'ETT demeure leur employeur.

4.2 Le détachement hors prestation de service : le cas du compte propre

Le détachement pour compte propre (article L. 1262-1, 3° du Code du travail) vise « un détachement réalisé *« pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire. »* ».

Le détachement pour compte propre correspond aux situations dans lesquelles : i) il n'y a pas de client pour lequel une prestation est réalisée ; ii) le détachement est réalisé pour le seul et unique compte de l'employeur ; iii) les salariés détachés ne sont pas sous la direction d'une entité d'accueil.

L'envoi de salariés d'une entreprise située à l'étranger à destination d'un établissement français du groupe à des fins de formation, participation à des événements (séminaires, colloques, réunions internes...), actions de représentation entrent pleinement dans les situations de détachement pour compte propre. En effet, l'établissement français n'est pas qualifié de bénéficiaire ou donneur d'ordre au sens des dispositions en matière de prestations de service internationales et détachement intragroupe. Les missions en France sont réalisées pour le seul et unique compte de l'employeur qui est l'entité établie à l'étranger. Enfin, les salariés n'ont en aucun cas à réaliser un travail ou une mission pour le compte de l'établissement ou de l'entreprise d'accueil. Ils ne sont pas mis à disposition de l'entité française dans les locaux de laquelle ils sont conduits à se déplacer.

Il en va de même pour les salariés venant participer à des réunions d'affaires, des séminaires d'encadrement, des rendez-vous avec des clients, des voyages d'affaires et autres déplacements professionnels sans prestation de service ni mise à disposition dans un établissement français « d'accueil » ou encore de l'envoi d'un journaliste en France pour couvrir un événement.

Dans le même sens, le détachement temporaire en France de salariés d'une entreprise ayant pour activité principale la vente de produits afin d'effectuer le transport et la livraison des produits de la société (activité accessoire à l'activité principale), sans pose ni montage, pourra relever du détachement pour compte propre¹¹, sous réserve que le transport et la livraison soient effectués gratuitement et par les salariés de l'entreprise proposant la vente de produits.

À l'inverse, la situation dans laquelle des salariés d'une entité du groupe établie à l'étranger se rendent dans des établissements du groupe situés en France afin d'accomplir des prestations de formation des salariés de ces établissements, dès lors que ces activités s'inscrivent dans le cadre d'un contrat conclu entre ces deux entités, relève du détachement intragroupe.

¹¹ Cass. Com 3 avril 2019 n° 18-11.242.

2^{ème} partie - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS DÉTACHÉS

L'article L. 1262-4 du Code du travail liste les matières applicables au salarié détaché en France selon la législation française. Dans ces onze matières, les dispositions de droit commun prévues par la législation française s'appliquent, comme pour les entreprises françaises de la même branche, sauf modalités particulières expressément prévues par le Code du travail aux articles R. 1262-1 à R. 1262-19.

S'agissant des conventions collectives, elles sont applicables aux salariés détachés dans les onze matières listées à l'article L. 1262-4 selon les critères suivants :

- Elles doivent être d'application générale, c'est-à-dire avoir été étendues par arrêté ministériel ;
- L'article R. 1261-2 du Code du travail pose le principe de la référence à l'activité du salarié dans le cadre de sa prestation en France, lui procurant la même protection que celle dont bénéficient les salariés français employés par une entreprise dont l'activité principale est identique. L'activité de référence en France peut donc différer de celle admise pour rattacher l'employeur à une convention collective dans son pays d'origine. En présence d'un dispositif conventionnel infranational (par ex. les salaires conventionnels du secteur du bâtiment), le lieu d'exécution de la prestation de services (par ex. le lieu du chantier ou le lieu du premier chantier en cas de détachement sur plusieurs chantiers) constitue le critère territorial permettant de déterminer les textes conventionnels de référence. Exemple : un travailleur est détaché en France pour faire des travaux de réfection de la toiture ; les conventions collectives applicables sont celles étendues du bâtiment car l'activité du salarié en France correspond à une activité relevant du champ conventionnel du bâtiment.

Ces dispositions garanties au salarié détaché en France constituent un socle de droits minimal, appelé « noyau dur ». Elles ne font pas obstacle à l'application des dispositions plus favorables du contrat de travail.

1. Dispositions applicables au salarié détaché au plus douze mois

- 1.1 Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ; discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; exercice du droit de grève

Tous les salariés en détachement bénéficient des dispositions du Code du travail en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Toutefois, il convient de noter que dans le cadre de l'obligation de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 1142-8 du Code du travail, les salariés détachés ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise d'accueil concernée par cette obligation, à l'instar des salariés mis à disposition¹².

S'agissant des libertés collectives, les salariés en détachement intragroupe (article R. 1262-3 du Code du travail) et les intérimaires (en vertu du droit commun) disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur les conditions de travail dans l'entreprise d'accueil, sur la qualité de leur organisation et sur les améliorations souhaitables de leur unité de travail¹³.

L'exercice du droit d'expression ne peut pas être un motif de sanction ou de licenciement.

Les salariés détachés bénéficient du droit de grève dans les conditions prévues par le droit du travail français.

¹² Annexe 1 du chapitre 2 bis, du titre IV, du livre 1^{er}, de la première partie réglementaire du Code du travail.

¹³ Articles L. 2281-1 à L. 2281-4 du Code du travail.

1.2 Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux

Les salariés détachés ont droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant¹⁴, en respectant un délai de prévenance de l'employeur d'un mois avant la prise du congé. Toutes les dispositions relatives aux congés familiaux (notamment les congés pour événements familiaux et les congés de maternité et paternité) et à la protection de la maternité, à l'exception des dispositions relatives à la procédure et à l'indemnisation du licenciement, s'appliquent aux salariés détachés (par exemple, aménagements d'horaires (sortie anticipée sans réduction de salaire..., possibilité d'être affectée sur un poste de jour pendant la durée de la grossesse et du congé postnatal¹⁵).

1.3 Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire

L'article L. 1262-2 du Code du travail précise que les dispositions relatives au contrat de travail temporaire prévues au chapitre I^{er}, du titre V du livre I sont applicables aux salariés détachés, l'ETT employeur devant notamment respecter les règles françaises relatives :

- aux cas autorisés de recours au travail temporaire¹⁶,
- au contrat de mission conclu entre l'ETT et le salarié¹⁷,
- au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice¹⁸.

En ce qui concerne les droits individuels, en application de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, le salarié intérimaire détaché auprès d'une entreprise utilisatrice bénéficiera des mêmes droits que le salarié de qualification et poste équivalents employé par l'entreprise utilisatrice en France en matière de conditions de travail.

Ces dispositions sont garanties par l'entreprise utilisatrice au salarié intérimaire au titre de l'article L. 1251-21 du Code du travail, rendu applicable pour les salariés détachés par l'article L. 1262-2 du même code. Elles prévoient que les travailleurs intérimaires, détachés ou non, bénéficient des mêmes conditions d'emploi en matière de durée du travail (dont les heures supplémentaires, temps de pause, périodes de repos), de travail de nuit, de congés, de jours fériés, de santé et sécurité au travail et de travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, applicables aux salariés employés par l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils exécutent leur mission.

S'agissant de la rémunération, conformément aux articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du Code du travail, les salariés intérimaires, détachés ou non, doivent être payés comme les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice à qualification, ancienneté et poste équivalents.

Ils bénéficient également d'une indemnité de fin de mission¹⁹, sauf pour les salariés temporaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine²⁰, ainsi que des indemnités d'intempéries et des indemnités compensatrices de congés payés.

Ils se verront ainsi appliquer dans les matières du « noyau dur », en plus des dispositions légales et réglementaires, les accords et la convention collective, même non étendus, dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice pour les matières relevant des conditions d'exécution de travail au sens de l'article L. 1251-21 et pour la rémunération.

¹⁴ Article L. 1225-35 du Code du travail.

¹⁵ Article L. 1225-9 du Code du travail.

¹⁶ Articles L. 1251-5 à L. 1251-10 du Code du travail.

¹⁷ Articles L. 1251-11 à L. 1251-15 du Code du travail.

¹⁸ Avec les mentions obligatoires prévues à l'article L. 1251-43.

¹⁹ Articles L. 1251-32 et 33 du Code du travail.

²⁰ Article R. 1262-16 du Code du travail.

Les salariés mis à disposition bénéficient dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice des équipements collectifs mis à disposition par cette dernière (transports, restauration, titres restaurant, douches, vestiaires).

1.4 Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs

Les règles légales, réglementaires et conventionnelles étendues, relatives à la durée du travail et aux repos quotidien et hebdomadaire, sont applicables aux salariés détachés, comme les durées maximales journalières et hebdomadaires, ou le régime des heures supplémentaires. De même, les règles relatives au repos compensateur de remplacement²¹ et à la contrepartie obligatoire²² sont applicables aux salariés détachés.

Par exemple, les dérogations prévues par le Code du travail, pour le dépassement des durées maximales ou le travail du dimanche, sont accordées aux entreprises prestataires par l'inspecteur du travail ou le directeur de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de la même manière qu'aux entreprises établies sur le territoire français.

En revanche, les autres dispositifs de modulation de la durée hebdomadaire du travail ne s'appliquent pas dès lors qu'ils ne relèvent pas de dispositions légales, réglementaires ou de conventions collectives de branche étendues. Il existe toutefois deux exceptions dans lesquelles ces modulations s'appliquent même si elles sont prévues par des conventions non étendues :

- Lorsqu'un salarié est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice dans le cadre du détachement de salariés intérimaires ou du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, dès lors que ces salariés bénéficient des mêmes conditions de travail y compris en matière de durée du travail que les salariés de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1251-21 du Code du travail ;
- Lorsqu'un salarié est détaché en intragroupe, même hors mise à disposition, et que son employeur relève du même accord d'entreprise ou d'établissement que le donneur d'ordre établi en France.

Par ailleurs, les salariés détachés en France bénéficient du droit à congés payés dans les mêmes conditions que les salariés employés par une entreprise française. Leur droit à congés s'évalue *pro rata temporis* de leur séjour en France. La durée globale du détachement de ces salariés, pendant laquelle ils sont soumis aux dispositions françaises pour les matières du « noyau dur », intègre les périodes de congés payés auxquelles ils ont droit au titre de leur période d'activité en France.

En France, onze dates légales sont définies comme jours fériés²³. Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé (sauf décision de l'employeur justifiée par la nature de l'activité qui ne peut être interrompue)²⁴. Le paiement des jours fériés chômés est dû :

- à tous les salariés détachés, dès lors que la durée du détachement est supérieure à un mois²⁵ et que leur ancienneté dans l'entreprise qui les emploie est supérieure à trois mois²⁶ ;
- aux salariés détachés auxquels s'applique une convention ou un accord collectif étendu prévoyant l'indemnisation des jours fériés pour une ancienneté en deçà de la limite de trois mois précitée ;

²¹ Article L. 3121-28 du Code du travail.

²² Article L. 3121-39 du Code du travail.

²³ Article L. 3133-1 du Code du travail.

²⁴ Conformément à l'article L. 3134-2 du Code du travail, l'emploi de salariés dans les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales est interdit les dimanches et jours fériés pour les départements de Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin, sauf dans les cas prévus par les articles suivants du Code du travail.

²⁵ Article R. 1262-4 du Code du travail.

²⁶ Article L. 3133-3 du Code du travail, sauf pour les intermittents.

- aux salariés intérimaires détachés indépendamment de leur ancienneté, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient²⁷. Lorsque la mission d'un salarié temporaire s'achève normalement la veille d'un jour férié, le paiement de ce jour férié ne lui est pas dû. Toutefois, lorsque le salarié reprend une autre mission dans la même entreprise utilisatrice le lendemain du jour férié, celui-ci lui est dû, s'il s'agit dans les faits de la continuation de la mission précédente²⁸.

En revanche, les règles du Code du travail relatives à la journée de solidarité²⁹ ou au compte épargne temps (CET)³⁰, non expressément visées à l'article L. 1262-4 du Code du travail, ne sont pas applicables aux salariés détachés.

1.5 Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries

L'article L. 1262-4 7° du Code du travail prévoit que les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national 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, pour ce qui concerne notamment « les conditions d'affiliation aux caisses de congés et intempéries ».

Conformément à l'article D. 3141-12 du Code du travail, les employeurs exerçant des activités entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales étendues du bâtiment et des travaux publics sont tenus de s'affilier à des caisses de congés payés, chargées d'assurer le service des congés des salariés de l'entreprise.

L'article D. 3141-26 du même code prévoit que les entreprises établies dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen, peuvent s'exonérer des obligations relatives aux caisses de congés payés si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

1.6 Rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires

Pendant le détachement, la rémunération du salarié détaché doit être au moins égale au montant total résultant de l'addition des éléments suivants :

- le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum : il s'agit du salaire minimum légal ou, lorsqu'il existe, du salaire minimum déterminé par la convention collective applicable ;
 - et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.
- Elle n'a pas vocation à comprendre des remboursements ou indemnités de frais professionnels engagés ou supportés par le salarié à l'occasion du détachement.

En application de l'article R. 1262-7 du Code du travail, lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois, les dispositions relatives à la mensualisation sont applicables aux salariés détachés.

Les éléments constitutifs de la rémunération à prendre en compte pour déterminer le montant brut dû au salarié détaché sont détaillés dans les rubriques consacrées au détachement du site internet du ministère chargé du travail :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/tableau_calcul_remuneration.pdf

²⁷ En application de l'article L. 1251-18 du Code du travail.

²⁸ Avis d'interprétation du 4 avril 1990 relatif aux jours fériés signé par les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche professionnelle.

²⁹ Articles L. 3133-7 et suivants du Code du travail.

³⁰ Articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail.

Calcul de la rémunération applicable³¹ :

Une comparaison doit être opérée entre la rémunération versée au salarié détaché au titre de la législation applicable au contrat de travail et la rémunération (salaire minimum et ensemble des accessoires de salaire prévus par la législation et la convention collective étendue applicable) due au titre du détachement en France. Cette comparaison doit être établie sur des montants totaux bruts de rémunération, c'est-à-dire avant application des prélèvements (part salariale ou part patronale) applicables au titre de la législation de la protection sociale, plutôt que sur des éléments constitutifs individuels de la rémunération. Néanmoins, dans un souci de transparence, les éléments constitutifs de la rémunération doivent pouvoir être identifiés de manière suffisamment précise conformément aux règles applicables dans l'État membre d'origine.

Ceci permettra d'une part,

- de déterminer le montant de l'allocation propre au détachement à verser le cas échéant au salarié en complément de son salaire pour la période de travail effectuée en France, ce afin de compenser une éventuelle différence³² entre la rémunération due au titre de la législation applicable au contrat de travail et celle applicable en France au titre du détachement, lorsque celle-ci est plus élevée. Par exemple, s'agissant d'un salarié détaché en France depuis un pays A qui a un contrat de travail de droit A, la rémunération brute versée au titre de la législation du pays A sera comparée à la rémunération brute due au titre de la législation française. L'allocation propre au détachement correspond donc à un élément de rémunération qui ne présente pas de caractère aléatoire et qui est versé selon la même périodicité³³ que le salaire au travailleur détaché pour compléter la rémunération et atteindre le montant brut de rémunération due pour la période de détachement en France ;
- et, d'autre part, de distinguer les montants correspondant à des remboursements de dépenses effectivement encourues du fait du détachement, c'est-à-dire des frais professionnels, qui sont à verser en plus de la rémunération (cf. point 1.7).

À titre d'exemple, la méthode de comparaison suivante peut être retenue :

- établir un tableau permettant de calculer le montant total de la rémunération due au titre de la législation du pays d'origine pour les périodes de travail effectuées en France pendant le détachement (l'ensemble de la période de détachement si celle-ci est inférieure à un mois ou la période de référence à retenir si le détachement est supérieur à un mois) ;
- dupliquer ce tableau avec les taux français pour calculer le salaire et les accessoires légalement et conventionnellement exigés en France qu'un salarié employé par une entreprise établie en France recevrait dans la même situation (hors stipulations relevant des accords de branche non étendus ou accord d'entreprise non applicable dans cette situation de comparaison³⁴). Ce tableau dupliqué indiquera le salaire minimum légal ou, s'il existe et s'il est plus favorable, le salaire minimum conventionnel applicable selon les taux définis par l'accord collectif et, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires de travail, du travail de nuit, du travail pendant les jours fériés ou du travail effectué le dimanche selon les taux applicables dans la convention collective, voire d'éventuels autres éléments prévus par la législation ou la convention applicable. Selon le travail effectivement accompli par le salarié lors de son détachement en France et selon l'ensemble des accessoires qui se verraient appliquer en fonction des situations rencontrées, l'employeur déterminera ainsi un total brut de la rémunération effectivement versée à un salarié d'un employeur établi en France de la même branche.

³¹ Voir méthode proposée de comparaison en annexe 2.

³² Dans un tel cas, l'allocation sera considérée comme faisant partie de la rémunération.

³³ Soit mensuellement dans la plupart des cas.

³⁴ En dehors des situations de détachement de salariés intérimaires auxquels les conventions et accords non étendus s'appliquent.

- en comparaison du tableau pour un travail effectif dans le pays d'origine et selon les taux applicables dans celui-ci, il sera ainsi possible de déterminer un différentiel. Le montant total brut de rémunération le plus élevé doit être versé au salarié détaché, en application du principe de faveur. Si la rémunération due au titre de la législation du pays d'origine est inférieure au montant total brut de rémunération due au titre de la législation française, une allocation propre au détachement doit être versée au salarié pour compenser le différentiel.

1.7 Remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant à des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportées par le salarié détaché, lors de l'accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement

Ces remboursements viennent compenser les charges qui n'auraient pas été engagées par le travailleur détaché en dehors de l'exercice de sa mission dans l'État d'accueil, notamment en matière de transport, de repas et d'hébergement.

Depuis le 30 juillet 2020, le socle de droits applicables aux salariés détachés prévu à l'article L. 1262-4 du Code du travail est étendu pour intégrer, en plus de la rémunération (qui remplace la notion de salaire minimum), les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant à des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportées par le salarié détaché, lors de l'accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement³⁵. Ainsi, le remboursement de ces frais professionnels par l'employeur est obligatoire dans les conditions cumulatives suivantes³⁶ :

- a) la prise en charge des dépenses concernées est rendue obligatoire par des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles applicables au travailleur détaché ;
- b) ces frais concernent le transport, les repas ou l'hébergement ;
- c) le salarié détaché se trouve dans une des situations suivantes :
 - il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en France. Exemple : cas du salarié qui quitte son lieu d'hébergement en France pour rejoindre son lieu de travail habituel ;
 - il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. Si la déclaration préalable de détachement indique plusieurs lieux de travail, alors c'est le premier lieu de travail qui sera considéré comme « lieu habituel de travail ». Exemple : le salarié travaille habituellement à Lyon et est envoyé sur un autre chantier à Annecy ; ses frais de transport entre Lyon et Annecy sont pris en charge par l'employeur conformément à la législation française ;
 - il se déplace d'un premier lieu de travail vers d'autres lieux en France, sans revenir sur ce premier lieu ou au lieu d'hébergement associé : ses frais sont alors pris en charge selon les mêmes modalités. Exemple : le salarié travaille habituellement à Strasbourg ; il est envoyé sur un chantier à Épinal puis de ce second lieu à Nancy : ses frais de transport entre Strasbourg et Épinal sont pris en charge, ainsi que ceux entre Épinal et Nancy, conformément à la législation française.

En dehors de ces cas, les règles de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement par l'employeur sont celles du pays d'origine. En d'autres termes, le remboursement est alors pris en charge par l'employeur si une disposition dans la législation du pays d'origine le prévoit et selon les modalités prévues par cette législation. Par exemple, le trajet du salarié entre le pays A et la France sera pris en charge par l'employeur si une disposition le prévoit en droit du pays A ou selon les dispositions du contrat de travail du salarié et selon les modalités prévues par la législation du pays A ou par son contrat de travail.

³⁵ Article L. 1262-4, 11° du Code du travail.

³⁶ Article R. 1262-8 du Code du travail.

Lorsque l'employeur ne justifie pas du versement de tout ou partie de l'allocation propre au détachement au titre de la rémunération ou des dépenses effectivement encourues du fait du détachement en application du contrat de travail ou de la loi qui régit celui-ci, l'intégralité de l'allocation est alors regardée comme payée à titre de remboursement des dépenses et est exclue de la rémunération³⁷.

Enfin, la rémunération à laquelle le travailleur a droit en vertu du droit applicable dans l'État membre d'accueil ainsi que, le cas échéant, les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture font partie des éléments qui doivent avoir été communiqués au travailleur détaché avant son départ³⁸.

1.8 Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants

1.8.1. Âge d'admission au travail et conditions d'emploi et de travail des jeunes de moins de 18 ans

L'âge d'admission des jeunes au travail est fixé à 16 ans, ce qui correspond à la fin de l'obligation scolaire en France. Toutefois, à partir de 15 ans au moins, les jeunes peuvent effectuer une formation professionnelle en alternance et donc se former en milieu professionnel³⁹. C'est le cas des apprentis ayant accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire⁴⁰, des jeunes embauchés sous contrat de professionnalisation, des stagiaires en formation professionnelle, des élèves en enseignement professionnel et des élèves entrés dans le Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima - dispositif qui a remplacé l'apprentissage junior).

Dans un souci de protection de leur santé physique et morale, les conditions d'emploi et de travail des jeunes de moins de 18 ans sont particulièrement encadrées :

S'agissant de la durée du travail et du temps de repos, ce sont les dispositions particulières aux « jeunes travailleurs », au sens de l'article L. 3161-1 du Code du travail, qui trouvent à s'appliquer dans les conditions du droit commun.

De même, les règles en matière de travaux interdits et réglementés s'appliquent dans les conditions du droit commun⁴¹. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à certains travaux, précisément listés par le Code du travail, en raison de leur dangerosité. Il peut être dérogé à cette interdiction pour certains de ces travaux (également précisément listés par le Code du travail) lorsque leur réalisation est nécessaire dans le cadre de la formation professionnelle des jeunes. Dans ce cas, des formalités de déclaration à l'inspection du travail doivent être accomplies et des mesures de prévention des risques spécifiques doivent être mises en place.

Enfin les règles en matière d'emploi de jeunes de moins de 18 ans par un établissement de débit de boissons trouvent à s'appliquer dans les conditions du droit commun⁴². Il s'ensuit que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés au service du bar dans un établissement relevant de la catégorie des débits de boissons à consommer sur place. Une dérogation à cette interdiction est toutefois prévue pour les jeunes âgés d'au moins 16 ans, pour les besoins de leur formation professionnelle, dès lors que l'établissement s'est vu délivrer un agrément préfectoral.

³⁷ Article R. 1262-8 du Code du travail.

³⁸ Voir point 7 de la troisième partie de la présente instruction relatif à l'information du salarié détaché en France.

³⁹ Article L. 4153-1 du Code du travail.

⁴⁰ Article L. 6222-1 du Code du travail.

⁴¹ Cf. articles L. 4153-8 et L. 4153-9, D. 4153-15 à D. 4153-37 et R. 4153-38 à R. 4153-52 du Code du travail.

⁴² Article L. 4153-6 du Code du travail.

1.8.2. Règles de sécurité au travail

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, l'ensemble des règles de la partie IV du Code du travail est applicable à l'entreprise détachant des salariés en France.

Pour les règles de sécurité, s'appliquent en particulier :

- les règles de sécurité applicables aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure⁴³ : inspection préalable des lieux de travail par le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure, analyse conjointe des risques, plan de prévention des risques, plan de retrait d'amiante, etc. ;
- les prescriptions techniques applicables aux chantiers de bâtiment et de génie civil, comme les règles relatives à la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé sur les chantiers⁴⁴, etc. ;
- les règles en matière de danger grave ou imminent⁴⁵ ;
- les règles relatives au droit de retrait des salariés⁴⁶.

Pour les règles d'utilisation des équipements de travail, il s'agit principalement :

- de la Directive 2009/104/CE relative à l'utilisation des équipements de travail par les travailleurs sur les lieux de travail et notamment l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition des travailleurs des équipements de travail conformes à l'annexe I de la directive machines⁴⁷ et l'obligation de maintien en état de conformité énoncée à l'article 4 de cette directive⁴⁸. Les règles d'utilisation de ces équipements sont transposées dans le Code du travail aux articles R. 4321-1 et suivants ;
- des règles de vérifications des équipements de travail, qui doivent être effectuées par des personnes compétentes au sens des réglementations ou pratiques françaises.

Par exemple, les résultats de ces vérifications doivent être consignés et tenus à la disposition des agents de contrôle. La présentation d'une attestation ou d'un certificat déclarant que des vérifications ont été effectuées sans mention des valeurs correspondantes ne saurait suffire.

Pour les règles de formation des salariés, il s'agit des exigences :

- de qualification requise pour certaines activités, justifiée par la possession d'un certificat, par ex. pour réaliser des travaux en milieu hyperbare ou de radiologie industrielle ;
- de « formation adéquate »⁴⁹ devant être dispensées à certaines catégories de travailleurs (par ex. maintenance, réparation) et aux utilisateurs d'équipements de travail (par ex. conduite d'engins), le choix des moyens mis en œuvre relevant de l'employeur, qui doit pouvoir justifier des dates, durées et contenus des actions de formation.

Il convient de noter qu'aucune règle de droit du travail n'exige, pour travailler sur un chantier ou toute autre situation de travail, de maîtriser la langue française avec un niveau d'exigence déterminé.

Dans le cas du détachement de salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ou du client en France, notamment par une agence de travail temporaire, c'est l'entreprise utilisatrice ou le client auprès duquel le salarié détaché a été mis à disposition en France qui est responsable des conditions d'exécution du travail et notamment des règles d'hygiène et de sécurité au travail⁵⁰.

⁴³ Articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail.

⁴⁴ Articles L. 4531-1 et suivants du Code du travail.

⁴⁵ Articles L. 4731-1 et suivants du Code du travail.

⁴⁶ Article L. 4131-1 du Code du travail.

⁴⁷ Article L. 4321-2 du Code du travail.

⁴⁸ Article R. 4322-1 du Code du travail.

⁴⁹ Cette exigence de « formation adéquate » existe dans tous les États membres de l'UE (cf la Directive 89/655/CEE modifiée du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de travail).

⁵⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/interim-et-cdd>

1.8.3. Règles de santé au travail⁵¹

Le suivi médical antérieur au détachement

L'employeur établi hors de France est soumis au respect des dispositions du Code du travail français en matière de santé au travail⁵² et, notamment à l'obligation de suivi médical. Les salariés détachés en France en bénéficient comme les autres salariés employés en France. Lorsque l'employeur est établi dans un État membre de l'Union européenne, parti à l'accord sur l'espace économique européen ou en Suisse, il peut remplir cette obligation hors de France s'il peut prouver que ses salariés sont soumis à une surveillance médicale dans son pays d'établissement, équivalente à celle prévue en France.

À défaut d'une surveillance médicale antérieure reconnue comme équivalente (cas des salariés des pays tiers ou de salariés européens sans suivi effectif), le salarié détaché devra bénéficier des examens médicaux spécifiques prévus par la réglementation française :

- pour les travailleurs bénéficiant de l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu dans le cadre du suivi individuel renforcé⁵³ (pour les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé), cet examen doit être réalisé avant le début de la mission en France ;
- pour tous les travailleurs, une visite d'information et de prévention est réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après le début de la mission en France.

Le suivi médical pendant le détachement

Pendant la durée du détachement, quel que soit le niveau de surveillance médicale dans le pays d'origine, ce sont les règles françaises en matière de prévention de l'altération de l'état de santé des salariés et en matière de périodicité des examens qui s'appliquent.

Dans l'hypothèse où le travailleur détaché justifie d'une surveillance médicale équivalente, le premier examen médical a lieu dans le délai fixé par le Code du travail qui le sépare du dernier examen pratiqué dans son pays d'origine, selon les modalités suivantes :

- Pour les travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé en France⁵⁴, cet examen doit être réalisé, par le médecin du travail, au plus tard 4 ans à compter du dernier examen pratiqué dans le pays d'origine. Une visite intermédiaire est, par ailleurs, effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans à compter de l'examen pratiqué dans le pays d'origine⁵⁵ ;
- Pour les travailleurs bénéficiant d'une visite d'information et de prévention en France, celle-ci est réalisée dans un délai qui n'excède pas 5 ans à compter de l'examen pratiqué dans le pays d'origine⁵⁶.

À défaut de surveillance médicale équivalente, la périodicité des examens médicaux est calculée à partir du premier examen ayant eu lieu en France, et selon les règles du Code du travail rappelées ci-dessus.

Le service de santé au travail

Le suivi médical est assuré par l'entreprise d'accueil ou le donneur d'ordre :

Tel sera obligatoirement le cas dans le cadre d'un contrat de prestation de services, d'une mobilité intragroupe ou d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire⁵⁷. Dans ces trois cas, il appartient à l'entreprise d'accueil ou au donneur d'ordre de faire bénéficier les salariés détachés des prestations de son service de santé au travail (réalisation des examens médicaux et action préventive en milieu de travail). L'entreprise d'accueil ou le donneur d'ordre doit transmettre à son service de santé au travail :

⁵¹ Voir [annexe 3](#).

⁵² En application de l'article L. 1262-4 9° du Code du travail.

⁵³ Articles L. 4624-2 et R. 4624-23 du Code du travail et annexe 3.

⁵⁴ Article R. 4624-23 du Code du travail.

⁵⁵ Article R. 4624-28 du Code du travail.

⁵⁶ Article R. 4624-16 du Code du travail.

⁵⁷ Article R. 1262-11 du Code du travail.

- les coordonnées de l'entreprise étrangère et les éléments utiles au médecin du travail : lieux de la prestation, période, nature des travaux, risques, etc.
- les noms des salariés détachés en indiquant, si possible, si ceux-ci ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur pays d'origine.

Cette prise en charge de l'organisation matérielle du suivi médical n'induit pas le financement de la prestation du service de santé au travail par l'entreprise d'accueil ou le donneur d'ordre. Le surcoût (pour l'entreprise utilisatrice) éventuel des prestations réalisées par le service de santé au travail aux salariés détachés⁵⁸, peut être mis à la charge de l'entreprise étrangère dans le cadre des relations commerciales entre ces deux entreprises.

L'action en milieu de travail⁵⁹ est réalisée à l'initiative du service de santé de l'entreprise d'accueil ou du donneur d'ordre et les documents (rapports, observations...) habituellement transmis à l'employeur le sont également à l'entreprise d'accueil⁶⁰.

Hébergement des salariés détachés

Il n'y a pas d'obligation pour les entreprises étrangères qui détachent du personnel en France de prévoir un hébergement pour les salariés détachés.

Si l'employeur ou l'entreprise d'accueil auprès de qui sont mis à disposition les salariés détachés décide de mettre en place un dispositif d'hébergement collectif des salariés détachés, ces hébergements doivent alors respecter les dispositions du Code du travail en la matière (cf. [Principales caractéristiques et équipements minimums des logements](#)).

1.9 Travail illégal

La lutte contre les fraudes dans le cadre des prestations de services internationales est une des priorités du Plan national de lutte contre le travail illégal, et les différentes infractions constitutives du travail illégal, listées à l'article L. 8211-1 du Code du travail (notamment travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail) peuvent être relevées à l'encontre des employeurs détachant leurs salariés en France.

Par exemple, pour un détachement intragroupe, le délit de marchandage est caractérisé dès que l'engagement des salariés par une filiale étrangère, sous état de dépendance et de subordination de la seule entreprise d'accueil française, leur a fait perdre le bénéfice des avantages sociaux qu'ils auraient eu en cas d'embauche par la société française. La circonstance que les contrats de travail des salariés aient été régulièrement soumis au droit étranger, loin d'exclure l'application de la loi pénale, caractérise le préjudice causé à ces salariés privés des avantages sociaux liés à l'application de la loi française.

Lorsque les critères du détachement ne sont pas réunis, l'employeur se place frauduleusement dans le champ de la prestation de services internationale. Cette situation de « faux détachement » peut caractériser un délit de travail illégal.

Le cas de « faux détachement » est expressément prévu par le Code du travail au 3° de l'article L. 8221-3. Il constitue le délit d'exécution d'un travail dissimulé par dissimulation d'activité par « toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations, (...) s'est prévaluée des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue ». Le caractère habituel, stable et continu de l'activité est déterminé sur la base d'un faisceau d'indices.

⁵⁸ Le montant de la cotisation au service de santé au travail est calculé proportionnellement à l'effectif salarié de l'entreprise d'accueil (cf. article L. 1111-2 du Code du travail).

⁵⁹ Au titre de l'action en milieu de travail, le médecin peut donner des conseils en matière d'hygiène au regard de l'environnement de travail, et procéder à l'étude des postes de travail.

⁶⁰ Article R. 1262-15 du Code du travail.

L'article 4 de la Directive 2014/67/UE, intitulé « Détermination du caractère véritable du détachement et prévention des abus et contournements », énumère une liste non limitative des indices permettant de démontrer que l'entreprise a une activité habituelle stable et continue. Ces éléments fournissent des indications dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer. Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

Le « faux détachement » peut également donner lieu à des poursuites sur le fondement du travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, défini à l'article L. 8221-5 du Code du travail.

En conséquence, lorsque la situation de « faux détachement » est caractérisée, que les critères posés aux articles L. 1261-3 et L. 1262-3 du Code du travail ne sont pas réunis, en ce que l'employeur établi à l'étranger n'est pas régulièrement établi hors de France ou a une activité habituelle, stable et continue en France, celui-ci ne peut se prévaloir du régime du détachement, doit s'immatriculer en France et appliquer l'ensemble du droit du travail français. La relation de travail entre l'employeur et le salarié relève du droit français.

S'agissant de l'exigence d'une autorisation de travail pour les ressortissants de pays tiers détachés en France :

Le principe posé à l'article L. 5221-2 du Code du travail est que tout ressortissant d'un pays tiers⁶¹ qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français est tenu de détenir une autorisation de travail pour l'emploi qu'il va occuper. Cette obligation concerne toute activité professionnelle salariée, quelle que soit sa durée d'exécution. Toutefois, pour certaines situations, la demande d'autorisation de travail n'est pas nécessaire.

Pour les courts séjours (jusqu'à 90 jours inclus), les articles L. 5221-2-1 et D. 5221-2-1 du Code du travail prévoient sept⁶² domaines d'activité pour lesquels les salariés étrangers n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail.

Pour les longs séjours (supérieur à 90 jours), plusieurs cas de détachement sont exonérés de demande d'autorisation de travail :

– **Le transfert temporaire intragroupe (ICT) :**

Un ressortissant de pays tiers, résidant hors de l'Union européenne, de la Suisse ou de l'espace économique européen, n'est pas soumis à autorisation de travail s'il est détaché en France en intragroupe afin d'occuper un poste d'encadrement supérieur ou d'apporter une expertise et qu'il justifie d'une ancienneté professionnelle d'au moins six mois dans le groupe qui l'emploie. Il devra solliciter un visa salarié détaché « ICT » et, si son séjour est supérieur à 12 mois, solliciter un titre de séjour pluriannuel à la préfecture.

– **Employeur établi en Europe, salarié détaché en France :**

Un ressortissant de pays tiers travaillant de façon régulière et habituelle pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) ou de la Suisse, qui est détaché en France, n'est pas soumis à autorisation de travail⁶³.

⁶¹ C'est-à-dire dépourvu de la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

⁶² 1° Les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ; 2° Les colloques, séminaires et salons professionnels ; 3° La production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, lorsqu'il est artiste du spectacle ou personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation ; 4° Le mannequinat et la pose artistique ; 5° Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers ; 6° Les missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie, lorsqu'il est détaché en application des dispositions de l'article L. 1262-1 du Code du travail ; 7° Les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

⁶³ 1° de l'article R. 5221-2 du Code du travail.

2. Dispositions applicables aux salariés détachés plus de douze mois

2.1 Droits supplémentaires garantis aux salariés détachés de plus de douze mois

À compter du treizième mois de détachement en France, le salarié détaché de longue durée bénéficiera, en plus de l'application des règles du « noyau dur », des droits supplémentaires suivants :

Les salariés détachés de longue durée mis à disposition auprès d'une entreprise d'accueil dans le cadre d'une opération de prêt de main-d'œuvre sont **électeurs aux élections professionnelles**. En revanche, les salariés d'entreprises de travail temporaire n'ont pas la qualité d'électeur dans l'entreprise utilisatrice⁶⁴.

S'agissant des divers congés prévus par le Code du travail, le salarié détaché de longue durée a droit, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'attribution requises, aux congés suivants :

Au titre des congés de droit :

- congé d'adoption⁶⁵ ;
- congés d'éducation des enfants : congé parental d'éducation⁶⁶ et passage à temps partiel, congés pour maladie d'un enfant (congé pour enfant malade⁶⁷ et congé de présence parentale⁶⁸).

Au titre des congés impliquant l'accord de l'employeur ou de l'entreprise utilisatrice dans le cas de l'intérim, avec la possibilité pour le salarié, en cas de refus de l'employeur, de saisir directement le Conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés :

- congé pour acquisition de la nationalité française⁶⁹ ;
- congé de solidarité familiale⁷⁰ ;
- congé de proche aidant⁷¹ ;
- congé mutualiste de formation⁷² ;
- congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse⁷³ ;
- congé pour catastrophe naturelle⁷⁴ ;
- congé de solidarité internationale⁷⁵.

Autres congés :

- congé sabbatique⁷⁶ ;
- congé pour la création d'entreprise⁷⁷ ;
- congé de représentation⁷⁸.

Dans l'éventualité où il serait amené au cours de son détachement en France à avoir recours au **télétravail**, il bénéficiera des dispositions relatives à cette forme d'organisation du travail⁷⁹.

⁶⁴ Soc, 28 février 2007, n° 06-60171.

⁶⁵ Article L. 1225-37 du Code du travail.

⁶⁶ Article L. 1225-47 du Code du travail.

⁶⁷ Article L. 1225-61 du Code du travail.

⁶⁸ Article L. 1225-62 du Code du travail.

⁶⁹ Article L. 3142-75 du Code du travail.

⁷⁰ Article L. 3142-6 du Code du travail.

⁷¹ Article L. 3142-16 du Code du travail.

⁷² Article L. 3142-36 du Code du travail.

⁷³ Article L. 3142-54 du Code du travail.

⁷⁴ Article L. 3142-48 du Code du travail.

⁷⁵ Article L. 3142-67 du Code du travail.

⁷⁶ Article L. 3142-28 du Code du travail.

⁷⁷ Article L. 3142-105 du Code du travail.

⁷⁸ Article L. 3142-60 du Code du travail.

⁷⁹ Articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail.

S'agissant de la formation professionnelle, son financement⁸⁰ est assuré par les employeurs établis ou domiciliés en France, quelles que soient la nature de leur activité et la forme de leur exploitation. Ce financement est assuré par le versement de contributions afférentes. Un employeur est considéré comme établi en France dès lors qu'il possède un « centre d'opérations présentant un caractère de permanence suffisant et doté d'une certaine autonomie »⁸¹ qui peut être un établissement secondaire d'une entreprise établie à l'étranger.

En conséquence, l'entreprise établie à l'étranger qui détache ses salariés en France où elle dispose d'un tel centre d'opérations est redevable de la contribution relative à la formation professionnelle et les salariés qu'elle détache pour plus de douze ou dix-huit mois en France peuvent donc bénéficier des dispositifs de formation financés par les opérateurs de compétences (OPCO). A contrario, si l'entreprise établie à l'étranger qui détache ses salariés ne dispose pas d'un tel centre, elle n'est pas assujettie à la contribution et les salariés qu'elle détache pour une longue durée ne peuvent pas bénéficier des actions de formation précitées. Cependant, en cas de versement volontaire par cette entreprise des contributions (0,55 % ou 1 % de la masse salariale selon son effectif), l'OPCO pourra financer la formation en France des salariés détachés de longue durée.

En outre, doivent être pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise d'accueil établie en France, à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents :

- les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ;
- les salariés détachés en France dans le cadre d'une mobilité intragroupe qui sont présents dans les locaux de l'entreprise d'accueil et y travaillent depuis au moins un an.

Ainsi, les salariés détachés mis à disposition dans une entreprise d'accueil pendant douze mois consécutifs sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise d'accueil pour le calcul du seuil de 11 salariés entraînant la création d'un comité social et économique (CSE). Toutefois, ils sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité par exemple).

2.2 Dérogation au statut de salariés détachés de plus de douze mois

Lorsque la durée du détachement excède 12 mois, l'employeur qui souhaite déroger à l'application du statut de salarié détaché de longue durée⁸² peut bénéficier d'une prorogation de l'application des règles relevant du « noyau dur », listées à l'article L. 1262-4 I du Code du travail, pour une durée maximale de 6 mois supplémentaires. Il doit⁸³, pour ce faire, compléter la déclaration préalable de détachement des salariés concernés en utilisant le télé-service « SIPS I » (Système d'information sur les prestations de service internationales), en indiquant la durée de dérogation souhaitée et son motif (exemple : retard pris sur le chantier pour cause d'intempéries, non-livraison du matériel requis, maladie d'un salarié...). Le motif ne doit pas être manifestement sans lien avec la prestation (par exemple, surcoût lié à l'application de l'ensemble de la législation du droit du travail, complexité administrative). À l'inverse, ne constitue pas un motif de dérogation le détachement de salarié dont la durée est, dès le départ, prévue pour plus de 12 mois du fait par exemple de la nature du chantier ou du projet, sans aléa particulier. Ainsi, la déclaration de dérogation ne peut pas être effectuée par l'employeur dès la déclaration initiale de détachement pour ce motif.

⁸⁰ Articles L. 6131-1, L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du travail.

⁸¹ Ceci suppose que l'établissement détient le pouvoir de direction (pouvoir de recruter, rémunérer, déterminer l'affectation, fixer les conditions d'emploi des salariés, licencier, etc.) et/ou le pouvoir d'engager et de représenter la société (capacité de conclure des contrats, faire des offres commerciales au nom de la société étrangère, etc.). Il peut s'agir d'une succursale, d'un bureau, d'un agent indépendant...

⁸² A contrario, l'employeur qui ne souhaite pas déroger à ce statut dans la mesure où il entend appliquer l'ensemble des conditions de travail et d'emploi légales et conventionnelles applicables aux salariés employés par des entreprises établies en France n'a pas à faire de déclaration motivée.

⁸³ En application des articles L. 1262-4 II et R. 1262-18-1 du Code du travail.

En effet, l'article L. 1262-4 II du Code du travail précise que c'est dans l'hypothèse où « l'exécution de la prestation le justifie » que l'employeur bénéficie, sur déclaration motivée, de la prorogation de l'application des règles relevant du « noyau dur » pour une durée maximale de 6 mois supplémentaires. Dans ce cas, l'employeur devra donc appliquer l'ensemble des dispositions du Code du travail comme indiqué au paragraphe 2.1 précédent.

Il s'agit bien d'une déclaration de l'employeur et non d'une demande soumise à autorisation. Cette démarche doit être faite au plus tard la veille du 13^{ème} mois. À défaut, à compter du 13^{ème} mois, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi légales et conventionnelles (conventions collectives d'application générale) applicables aux salariés employés par des entreprises de la même branche professionnelle établies en France s'appliqueront, à l'exception de certaines règles, notamment celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la rupture du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence.

Dans le cas d'un détachement pour compte propre, aucune déclaration préalable de détachement via le télé-service SIPSI n'étant exigée par le Code du travail, l'employeur pourra adresser sa déclaration de dérogation à l'application du statut de salarié détaché de longue durée à la DREETS compétente par tout moyen conférant date certaine (exemples : courriel ou déclaration de détachement à titre volontaire via le télé-service SIPSI incluant cette déclaration).

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché sur le même poste de travail, la durée de 12 mois est atteinte lorsque la durée cumulée du détachement des salariés se succédant sur le même poste de travail est égale à 12 mois. Il s'agit d'apprécier pour chaque situation si le détachement est le même selon un faisceau d'indices :

- Même poste de travail : la Directive (UE) 2018/957 prévoit que le concept de « la même tâche au même endroit » est déterminé en tenant notamment compte de la nature du service à fournir, du travail à exécuter et de l'adresse ou des adresses des lieux de travail, informations qui figurent sur la déclaration préalable de détachement remplie par l'employeur ;
- Même contrat de prestation de services conclu avec un employeur et un client inchangés.

À titre d'exemple, lorsqu'un salarié, précédemment détaché, est de nouveau détaché par le même employeur pour fournir un autre service à un autre client ou au même client dans le même pays d'accueil, mais à un autre endroit, les différentes durées ne se cumulent pas.

Cette durée inclut toute la durée du détachement, y compris donc les courtes interruptions (par exemple, les repos quotidiens et hebdomadaires, les arrêts maladie de courte durée et les congés payés annuels). En cas d'interruption plus longue du détachement, conduisant le salarié à retourner dans son pays d'origine, la période d'interruption ne sera pas prise en compte, la durée du détachement sera à nouveau prise en compte à son retour.

La situation d'espèce doit être prise en compte. Ainsi, le seul changement de coefficient dans la classification prévue le cas échéant par la convention collective n'implique pas nécessairement, à lui seul, que le salarié précédemment détaché chez le même client n'occupe plus le même poste de travail. Il conviendra en complément de tenir compte du travail à exécuter.

3. Dispositions spécifiques applicables aux salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition renvoient à deux situations de détachement :

- Le détachement dans le cadre de l'intérim ;
- Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif mentionné à l'article L. 8241-2 du Code du travail dans le cadre du détachement intragroupe.

S'agissant des salariés intérimaires, les dispositions applicables sont précisées au paragraphe 1.3 de la 2^{ème} partie de la présente instruction.

S'agissant des salariés détachés dans le cadre d'une opération de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, l'article L. 8241-2 du Code du travail prévoit l'application à ces derniers de certaines dispositions relatives au travail temporaire et notamment les articles L. 1251-21 à L. 1251-24 relatifs aux conditions de travail.

3^{ème} partie – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. La déclaration préalable de détachement

En application de l'article L. 1262-2-1 du Code du travail, l'article R. 1263-3 prévoit que toute entreprise qui détache un salarié en France est tenue de transmettre, avant le début de la prestation, une déclaration à l'inspection du travail, permettant à cette dernière de disposer des informations relatives à l'identification des salariés détachés, à l'entreprise qui les emploie et aux conditions dans lesquelles doit s'effectuer la prestation. La déclaration doit être effectuée pour chaque prestation à partir du télé-service « SIPSI ». La communication d'une déclaration sous une autre forme ou par d'autres moyens que le télé-service ne permet pas de considérer que l'obligation est réputée avoir été accomplie.

La déclaration est réalisée par l'employeur quelle que soit la situation dans laquelle se trouve le salarié détaché. Ainsi, pour un salarié intérimaire détaché, l'entreprise de travail temporaire sera responsable de l'accomplissement de la déclaration de détachement. Il en est de même pour un détachement en chaîne, lorsqu'une entreprise de travail temporaire d'un pays A détache un salarié intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice établie dans un pays B et que cette dernière effectue une prestation en France (pays C) en ayant recours au même salarié, la déclaration préalable de détachement devra être effectuée par l'entreprise de travail temporaire du pays A pour le détachement en France du salarié concerné.

En utilisant le télé-service « SIPSI », l'employeur est tenu d'annuler la déclaration de détachement en cas d'annulation du détachement ou de la modifier en cas de changement des dates de détachement initialement prévues⁸⁴.

De même, lorsque la durée du détachement excède 12 mois, l'employeur qui souhaite déroger à l'application du statut de salarié détaché de longue durée pour une durée maximale de 6 mois supplémentaires doit compléter sa déclaration préalable de détachement en utilisant le télé-service SIPSI, en indiquant la durée de la prorogation souhaitée et son motif⁸⁵ (cf. point 2.2).

Exceptions : les détachements pour compte propre et pour les activités listées dans l'arrêté du 4 juin 2019 ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration préalable de détachement⁸⁶.

2. La désignation du représentant en France

L'entreprise doit désigner un représentant (personne physique ou morale) présent sur le sol français pendant la durée de la prestation. Ce dernier est chargé, durant toute la période de détachement, d'assurer la liaison avec les agents de contrôle de l'inspection du travail et de tenir à disposition des agents de contrôle certains documents qu'il pourra communiquer sous format papier ou informatique. Au préalable, l'entreprise qui détache des salariés devra avoir obtenu l'accord du représentant pour la désignation de celui-ci pour assurer ces missions.

⁸⁴ Articles R. 1263-5 et R. 1263-7 du Code du travail.

⁸⁵ Article R. 1262-18-1 du Code du travail.

⁸⁶ Article L. 1262-6 du Code du travail.

La déclaration préalable de détachement faite sur le télé-service SIPSI inclut la désignation du représentant. Cette désignation contient les informations suivantes :

- le nom ou la raison sociale ainsi que le numéro SIRET (Système d'identification du répertoire des établissements) du mandataire désigné pour exercer cette mission, sauf s'il s'agit du dirigeant de l'entreprise détachant les salariés et présent pendant la prestation ou d'un des salariés détachés auquel cas le numéro de SIRET n'a pas à être indiqué ;
- ses coordonnées (adresse électronique et numéro de téléphone) ;
- l'indication du lieu de conservation sur le territoire national ou les modalités d'accès aux documents qui doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle.

Il n'y a pas de condition particulière quant à la qualité du représentant : il peut s'agir de toute personne en capacité d'assurer cette mission (présenter les documents et communiquer avec les agents de contrôle). Sous ces conditions, cela peut être le client ou éventuellement un des salariés détachés (la personne doit être aisément joignable par mail ou téléphone).

La responsabilité du représentant ne peut être engagée en lieu et place de l'employeur pour les obligations qui incombent à ce dernier. Pour autant, il est responsable des infractions qu'il commettrait personnellement, tel qu'un délit d'obstacle à l'accomplissement des missions d'un agent de l'inspection du travail⁸⁷.

Exceptions : les détachements pour compte propre et pour les activités listées dans l'arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du Code du travail ne sont pas soumis à l'obligation de désignation d'un représentant de l'entreprise.

3. Documents exigibles lors d'un contrôle

Pour permettre la vérification du respect des règles du détachement, des documents, en langue française et avec les sommes converties en euros, listés par le Code du travail, doivent être présentés sans délai sur demande de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, conformément à l'article R. 1263-1 du Code du travail, par l'employeur ou son représentant. Ces documents doivent être conservés, sous format papier ou dématérialisé, sur le lieu de la prestation en France ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant et lui permettant de les communiquer.

Le Code du travail liste de manière exhaustive les documents qui font l'objet de cette obligation de conservation et de traduction en français. D'autres documents peuvent toutefois être demandés par l'inspection du travail pour vérifier le respect de la législation du travail ou le respect du cadre juridique relatif au détachement (par exemple des éléments relatifs aux activités exercées par l'entreprise étrangère en France et dans l'État dans lequel elle est établie), mais il n'y a pas d'obligation pour ces derniers de les traduire en français ni de les conserver sur le lieu de la prestation.

Les documents traduits en français mentionnés à l'article R. 1263-1 relèvent de deux catégories :

En premier lieu, les documents relatifs à la situation des salariés détachés :

- a) Quelle que soit la durée du détachement, doivent être conservés :
 - tout document attestant du paiement effectif de la rémunération :

Si l'employeur est libre de choisir la forme de la preuve, il faut en revanche que le document prouve que le salarié a effectivement reçu le salaire sur son compte bancaire. Le paiement effectif du salaire ne doit pas être une simple présomption de paiement du salaire.

⁸⁷ Article L. 8114-1 du Code du travail.

La Cour de cassation a jugé que l'employeur pour attester du paiement du salaire devait fournir des pièces comptables ou bancaires qui prouvent que le salarié a effectivement perçu le salaire⁸⁸. Ainsi, une remise de chèque à l'ordre du salarié ne prouve pas que le salarié a encaissé le chèque et que le salaire a été effectivement perçu⁸⁹. De même, la délivrance du bulletin de paie ne constitue pas une preuve⁹⁰. À l'inverse, le juge considère que les relevés de compte bancaire de l'employeur sont une preuve recevable⁹¹. S'agissant des quittances, pour les versements en espèce, elles peuvent être considérées comme une preuve. Il est alors recommandé d'exiger la signature d'un reçu à chaque remise d'espèces : il appartiendra au salarié qui conteste avoir reçu ces sommes d'en apporter la preuve⁹². Le salarié ne signera que si le montant porté sur cette quittance lui est bien remis. Lorsque la rémunération est payée par virement bancaire en revanche, la quittance ne sera pas suffisante dès lors que le salarié n'a pas, au moment de la signature, les moyens de s'assurer du versement effectif. La preuve devra donc être apportée autrement par l'employeur, notamment par la production de documents bancaires ou comptables.

- un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié ;
- lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, le contrat de travail ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié ;
- le document attestant d'un examen médical « équivalent » dans le pays d'origine ;
- le cas échéant, l'autorisation de travail permettant au salarié ressortissant d'un État tiers d'exercer une activité en France.

ET

b) Pour une durée du détachement supérieure ou égale à un mois :

- Les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et qui comporte les mentions suivantes :
 - ✓ rémunération brute ;
 - ✓ période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;
 - ✓ congés et jours fériés, et éléments de rémunération s'y rapportant ;
 - ✓ conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant ;
 - ✓ s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

OU

c) Pour une durée du détachement inférieure à un mois :

- tout document qui apporte la preuve du respect de la rémunération minimale.

En second lieu, si l'entreprise est établie en dehors de l'Union européenne, le document attestant de la régularité de sa situation au regard de la protection sociale des salariés, soit dans le cadre d'un détachement en application d'une convention internationale de sécurité sociale conclue avec la France, soit en l'absence de convention applicable, l'attestation de fourniture de déclaration sociale établi par le Centre national des firmes étrangères (CNFE) datant de moins de six mois.

⁸⁸ Cass. Soc. 2-2-1999, n° 96-44.798 ; 18-11-2003, n° 01-44.671 ; 21-9-2016, n° 15-12.107.

⁸⁹ Cass. Soc., 13 janv. 2010, n° 08-41.356.

⁹⁰ Cass. Soc., 13 janv. 2010, n° 08-41.356 ; Cass. soc., 18 juin 2015, n° 13-27.049.

⁹¹ Cass. Soc., 19 novembre 2008, n° 07-43.640.

⁹² Cass. Soc. 26-11-1987, n° 85-42.967.

4. Carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (carte BTP)

L'obligation de demander une carte BTP prévue par l'article L. 8291-1 du Code du travail concerne tout employeur dont les salariés détachés ou non, y compris intérimaires, accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire, sur un site ou un chantier de bâtiment ou de travaux publics, des travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagement ou équipement intérieur ou extérieur, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation ainsi que de peinture et de nettoyage afférents à ces travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées.

Afin d'obtenir cette carte l'employeur doit, préalablement au détachement, effectuer pour chacun des salariés concernés une demande de carte d'identification professionnelle auprès de l'association CIBTP France, organisme gestionnaire des cartes, via la plateforme [en ligne](#). Pour effectuer la demande de carte BTP, le numéro de déclaration préalable de détachement doit être renseigné. Elle doit donc être effectuée sur le site « carte BTP » après que l'employeur réalise la déclaration préalable de détachement. Avant d'effectuer la déclaration en vue d'une demande de carte, l'employeur informe le salarié de la transmission de données à caractère personnel le concernant à l'association CIBTP France. L'employeur doit également communiquer au salarié [le lien des rubriques consacrées au détachement du site internet du ministère chargé du travail](#)⁹³ pour lui permettre d'être informé de ses droits ainsi que le [document d'information](#) relatif aux droits des salariés détachés mis à disposition par l'association sur son site internet⁹⁴.

La « carte BTP » délivrée aux salariés détachés est valable cinq ans. L'employeur n'a donc pas l'obligation de demander une nouvelle carte si le salarié qu'il détache en possède déjà une en cours de validité. L'employeur doit toutefois, préalablement au détachement, mettre à jour la carte via la plateforme [en ligne](#) en indiquant le numéro de la nouvelle déclaration préalable de détachement « SIPSI »⁹⁵. L'association CIBTP France active la carte BTP pour la durée du détachement⁹⁶.

L'actualisation des données est, par ailleurs, opérée par l'employeur qui doit informer dans un délai de vingt-quatre heures, l'association CIBTP France de toute modification relative aux renseignements le concernant ou relative aux salariés⁹⁷.

5. Affiliation aux caisses de congés payés⁹⁸

En application de l'article L. 1262-4 7° du Code du travail, les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national 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, notamment pour ce qui concerne « les conditions d'affiliation aux caisses de congés et intempéries ».

Plusieurs secteurs sont visés par ces dispositions,⁹⁹ mais deux d'entre eux sont particulièrement concernés par les situations de détachement : le bâtiment et les travaux publics et les professions du spectacle¹⁰⁰.

⁹³ Article R. 8294-2 du Code du travail.

⁹⁴ Article R. 8294-8 du Code du travail.

⁹⁵ Article R. 8295-3-1 du Code du travail.

⁹⁶ Article R. 8292-3 du Code du travail.

⁹⁷ Article R. 8295-3 du Code du travail.

⁹⁸ Voir fiche détaillée en annexe.

⁹⁹ Les secteurs concernés sont les suivants : bâtiment et travaux publics, manutention des ports, dockers, spectacle et travailleurs intermittents des transports.

¹⁰⁰ Voir annexe.

Le Code du travail prévoit des cas d'exonération à l'affiliation à des caisses des congés payés pour les employeurs établis dans un pays membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, s'ils justifient que leurs salariés bénéficient, pour la période de leur détachement, de droits au moins équivalents à ceux prévus par la législation française¹⁰¹.

6. Garantie financière des entreprises de travail temporaire (ETT) établies hors du territoire national

Les entreprises de travail temporaire établies hors du territoire national doivent justifier¹⁰² (comme les entreprises de travail temporaire établies en France pour leurs salariés intérimaires), d'une garantie financière afin d'assurer le paiement aux salariés détachés de l'intégralité de leurs salaires, accessoires et indemnités bruts dus au titre de la période de détachement sur le territoire français, en cas de défaillance de leur part. Les entreprises ne sauraient se retrancher derrière le fait que le pays où elles sont immatriculées n'a pas de législation comparable.

En application de l'article L. 1255-2 du Code du travail, le fait pour l'ETT d'exercer son activité sans avoir obtenu cette garantie financière est passible d'une amende de 3 750 €.

6.1 Les organismes garants

La garantie financière résulte d'un engagement de caution souscrit par l'ETT établie à l'étranger auprès d'une société de caution mutuelle, ou d'un organisme de garantie collective, ou d'une compagnie d'assurance, ou d'une banque, ou d'un établissement financier établi en France, dans l'Union européenne ou dans l'Espace économique européen et habilité à donner des cautions et à exercer sur le territoire français¹⁰³. Pour les ETT optant pour un organisme de caution établi en France, la liste des organismes habilités à délivrer une telle garantie est disponible sur le site suivant : <https://www.regafi.fr/>.

6.2 Attestation de garantie et déclaration préalable de détachement

L'ETT établie hors de France qui détache des salariés intérimaires sur le territoire national doit¹⁰⁴ être en possession, pour chacun de ses établissements détachant des salariés, de l'attestation de garantie délivrée par le garant.

La garantie financière contractée à l'étranger doit indiquer notamment le nom de l'ETT, le nom et l'adresse du garant, le montant garanti, sa date de prise d'effet et sa date d'expiration¹⁰⁵. Elle fait référence aux articles du Code du travail applicables ou indique de manière suffisamment claire les bénéficiaires de la garantie, l'objet de la garantie et les modalités de sa mise en œuvre.

Dans tous les documents concernant l'entreprise de travail temporaire (notamment les contrats de mise à disposition et contrats de mission), les coordonnées du garant ainsi que les garanties obligatoires couvertes (paiement des salaires et de leurs accessoires, paiement des indemnités applicables) doivent obligatoirement être mentionnées.

L'ETT doit par ailleurs indiquer dans sa déclaration préalable de détachement¹⁰⁶ l'identité de l'organisme auprès duquel a été obtenue la garantie financière ou une garantie équivalente dans le pays d'origine.

¹⁰¹ Voir annexe.

¹⁰² Article L. 1251-49 du Code du travail.

¹⁰³ Article L. 1251-50 du Code du travail.

¹⁰⁴ Article R. 1251-14 du Code du travail.

¹⁰⁵ Article R. 1251-14 du Code du travail.

¹⁰⁶ Article R. 1263-6 2° du Code du travail.

À la demande de l'inspection du travail, l'ETT doit présenter un document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou la preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine. Ce document doit être traduit en français¹⁰⁷ et, pour les entreprises qui ne sont pas établies dans un État dont la monnaie est l'euro, les sommes doivent être converties en euros. Le fait pour l'ETT de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents ainsi requis est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe¹⁰⁸. Par ailleurs, l'article L. 1264-1 du Code du travail prévoit la possibilité de prononcer une amende d'au plus 4 000 € par salarié détaché et 8 000 € en cas de récidive¹⁰⁹, lorsque l'employeur détachant temporairement des salariés ne présente pas des documents traduits en langue française, dont l'attestation de garantie financière.

Par ailleurs, il convient de rappeler que l'entreprise de travail temporaire doit fournir¹¹⁰ à l'entreprise utilisatrice, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

6.3 Régime d'équivalence

Conformément à l'article R. 1262-18 du Code du travail, l'ETT qui respecte déjà une obligation équivalente dans le pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique où elle est établie n'a pas à souscrire une nouvelle garantie pour la prestation de services en France. Ainsi, sa garantie habituelle sera considérée comme équivalente si elle offre le même degré de protection aux intérimaires détachés que la garantie financière devant être souscrite par une ETT établie en France. Cette équivalence de protection est à évaluer en fonction des critères ci-dessous. La preuve de la possession d'une garantie peut alors se faire par la production d'un document équivalent tel qu'il résulte de l'application de la législation du pays d'origine.

Ne peuvent être considérés comme équivalents à la garantie financière, telle que prévue par le dispositif français, les documents, dont se prévalent certaines ETT établies hors de France, qui font état de compensations accordées aux salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur ; il ne s'agit pas du même dispositif.

6.4 Le champ couvert par la garantie et les bénéficiaires de cette garantie

Les ETT établies hors de France ne sont pas soumises à la somme minimum de garantie, ni au mode de calcul de cette garantie tels que prévus aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1251-50 du Code du travail (cet article prévoit en effet que la garantie financière des ETT établie en France est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise et ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret).

Elles doivent souscrire une garantie financière permettant, en cas de défaillance de l'employeur, d'assurer le paiement aux salariés intérimaires détachés de l'intégralité des salaires, indemnités et accessoires qui leur sont dus pour la période de travail effectuée sur le territoire français, y compris l'indemnité de fin de mission¹¹¹ et l'indemnité compensatrice de congés payés¹¹².

¹⁰⁷ Articles R.1263-8 et R. 1263-9 du Code du travail.

¹⁰⁸ Article R. 1264-3 du Code du travail pour un manquement à l'obligation prévue à l'article L. 1263-7 du Code du travail.

¹⁰⁹ Article L. 1264-3 du Code du travail.

¹¹⁰ Article L. 1251-51 du Code du travail.

¹¹¹ En application de l'article L. 1262-2 du Code du travail, l'indemnité de fin de mission n'est toutefois pas due pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans leur pays d'origine.

¹¹² Article R. 1262-17 du Code du travail.

6.5 La mise en œuvre de la garantie

Le salarié, un organisme de sécurité sociale ou une institution sociale (pour les salariés détachés, il s'agit d'un organisme ou d'une institution du pays d'origine) peut mettre en demeure une ETT de lui verser les sommes dues en application de la garantie financière, par lettre recommandée avec avis de réception dès lors que ses créances sont certaines, liquides et exigibles. Passé le délai de 15 jours suivant la mise en demeure, l'ETT qui n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R. 1262-17 du Code du travail est considérée comme défailtante au regard de l'article L. 1251-49 du même code. Le titulaire de la créance (salarié, organisme, institution) peut alors adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé. Le garant doit payer les sommes au salarié dans les 10 jours.

La garantie couvre également les situations de procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, et en cas de non-paiement des sommes dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent les salariés détachés par le garant, l'entreprise utilisatrice française se substitue à l'entreprise de travail temporaire et doit elle-même prendre en charge les sommes dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés¹¹³.

7. Information du salarié détaché en France

7.1 Information délivrée au salarié détaché par son employeur

L'information des travailleurs sur les conditions de travail et d'emploi relatives au détachement est essentielle¹¹⁴. En application de la Directive (UE) 2019/1152¹¹⁵ qui a abrogé la Directive 91/533/CEE du Conseil¹¹⁶, les employeurs sont tenus d'informer les travailleurs - parmi lesquels les travailleurs détachés - des éléments essentiels de la relation de travail¹¹⁷. Les travailleurs détachés doivent en outre, avant leur départ, se voir communiquer par leur employeur au moins les informations supplémentaires suivantes :

- le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue ;
- la devise servant au paiement de la rémunération ;
- le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches ;
- des renseignements indiquant si le rapatriement du salarié détaché est organisé et, s'il l'est, ses conditions ;
- la rémunération à laquelle le salarié a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil. Cette information peut résulter d'une référence aux dispositions légales ou aux stipulations conventionnelles régissant cette matière qui doit par ailleurs être faite ;
- le cas échéant, les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;

¹¹³ Mécanisme de substitution (articles L. 1251-52, et R. 1251-25 à R. 1251-31 du Code du travail).

¹¹⁴ Cf. Considérant 23 de la Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services : « Les employeurs devraient, avant le début d'un détachement, prendre des mesures appropriées pour fournir des informations essentielles au travailleur sur les conditions de travail et d'emploi en ce qui concerne le détachement, conformément à la Directive 91/533/CEE du Conseil. »

¹¹⁵ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

¹¹⁶ Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

¹¹⁷ Article 4 de la directive 2019/1152.

- le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil¹¹⁸.

Les États membres peuvent prévoir que ces informations supplémentaires ne sont pas applicables si la durée du détachement est d'au plus quatre semaines consécutives. Il convient donc de se référer au droit applicable dans l'État d'origine sur le site internet unique que chaque État est tenu d'ouvrir¹¹⁹. Par ailleurs, tous les États membres n'ont pas encore transposé la Directive 2019/1152¹²⁰ ; dans ce cas, les dispositions transposées de la Directive 91/533 restent applicables¹²¹ dans l'attente de la mise en conformité de leur droit national avec le droit européen.

7.2 Informations à destination du salarié détaché disponibles sur le site internet du ministère chargé du travail

Le droit communautaire fait obligation aux États membres de garantir une information claire, complète et transparente aux entreprises prestataires de services et aux salariés détachés en France concernant les conditions de travail et d'emploi par le biais d'un site internet national officiel unique. Cette information porte non seulement sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables en cas de détachement, mais aussi sur les stipulations conventionnelles étendues relatives aux matières du « noyau dur » listées à l'article L. 1262-4 du Code du travail, parmi lesquelles la durée du travail, les repos, les congés et la rémunération. Ces informations sont disponibles sur les pages « détachement » du site internet du ministère chargé du travail. Elles sont traduites en huit langues (allemand, anglais, bulgare, espagnol, italien, polonais, portugais, roumain,) et sont accessibles à partir du lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

4^{ème} partie – OBLIGATIONS DE VIGILANCE ET DE DILIGENCE DU MAÎTRE D'OUVRAGE ET DU DONNEUR D'ORDRE

1. Champ de l'obligation : donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage concernés

Les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre (ci-après les donneurs d'ordre) privés et publics, à l'exception des particuliers qui contractent pour leur usage personnel ou celui de leur famille proche (conjoint, concubin ou ascendants et descendants) recourant aux services d'entreprises établies hors de France et détachant des salariés en France, sont tenus à certaines obligations et responsabilités, notamment un devoir de vigilance dans plusieurs domaines.

L'ensemble des obligations applicables aux donneurs d'ordre le sont également aux entreprises utilisatrices de travailleurs temporaires détachés, envoyés par des entreprises de travail temporaire établies hors de France. De même, par assimilation, les établissements ou entreprises d'accueil de salariés détachés en intragroupe, sont soumis à ces obligations de vigilance et de diligence.

Le donneur d'ordre est établi ou exerce une activité en France. Ainsi, un donneur d'ordre établi sur le territoire d'un autre État, mais recourant lui-même au détachement dans le cadre de ses activités en France, est soumis aux mêmes obligations.

¹¹⁸ Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 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.

¹¹⁹ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites.

¹²⁰ La date limite de transposition est fixée au 31 juillet 2022. L'état de transposition par État membre est consultable sur le site [Eurlex](#).

¹²¹ Cf. articles 2.2 et 4.1.

2. Obligation de vigilance

Les donneurs d'ordre sont tenus d'être vigilants quant au respect par les entreprises prestataires des interdictions relatives au travail dissimulé, à l'emploi de travailleurs étrangers sans titre de travail et aux règles sur le détachement de travailleurs. La vigilance des donneurs d'ordre s'applique dans les mêmes conditions à l'égard des prestataires établis en France qu'envers les prestataires établis à l'étranger et détachant des salariés en France.

Les obligations en matière de travail illégal et d'emploi de travailleurs étrangers sont ainsi les mêmes que le prestataire soit établi en France ou à l'étranger.

Le donneur d'ordre a, à ce titre, des obligations de vigilance adaptées en matière de détachement, s'agissant de la vérification de l'accomplissement des formalités préalables de détachement par le prestataire, conformément à l'article L. 1262-4-1 du Code du travail. Ainsi, il doit vérifier, avant le début du détachement :

- que la déclaration de détachement comportant la désignation du représentant en France par le prestataire de services avec lequel il a contracté directement et qui détache des salariés en France a été accomplie. À défaut de s'être fait remettre avant le début du détachement par le prestataire avec lequel il a contracté directement l'accusé de réception de la déclaration, le donneur d'ordre est tenu d'effectuer une déclaration dite subsidiaire dans les 48 heures suivant le début du détachement sur le télé-service SIPSI ;
- que la déclaration préalable de détachement ayant dû être effectuée par les sous-traitants directs et indirects qu'il a agréés et qui détachent des salariés ainsi que par les entreprises de travail temporaire qui détachent des salariés auprès des sous-traitants ou du co-contractant a été accomplie.

Pour cela, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant, aux sous-traitants et, le cas échéant, à l'entreprise de travail temporaire, la transmission, avant le début d'un détachement d'un ou de plusieurs salariés en France, de l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement qu'ils sont tenus d'effectuer. Il peut effectuer cette demande au prestataire via le télé-service SIPSI.

Si cette obligation n'implique pas que le donneur d'ordre procède à une vérification approfondie de l'intégralité de ces documents, s'agissant d'informations que seul son prestataire peut connaître, en revanche, un donneur d'ordre qui recevrait sans réagir une déclaration de détachement manifestement incomplète ou erronée sur des aspects qu'il ne peut ignorer, pourrait être sanctionné pour non-respect de son obligation de vigilance. Ce serait le cas, par exemple, d'une déclaration de détachement faisant état de 3 salariés détachés alors qu'un effectif de 10 salariés serait effectivement détaché dans les locaux ou sur le chantier, ou encore l'absence de désignation de représentant en France.

D'autre part, dès la signature du contrat d'entreprise ou du contrat commercial supérieur ou égal au montant fixé à l'article R. 8222-1 du Code du travail, puis tous les 6 mois, le donneur d'ordre est tenu de demander et de se faire remettre par son cocontractant établi à l'étranger une liste de documents, traduits en français, prévue par le Code du travail au titre de la vérification du non-recours au travail dissimulé¹²².

¹²² Article D. 8222-7 du Code du travail.

3. Le mécanisme d'alerte et le devoir de diligence

Le mécanisme d'alerte permet à un agent de contrôle de l'inspection du travail d'informer le donneur d'ordre d'une situation irrégulière qui doit alors tout mettre en œuvre pour obtenir de son cocontractant la régularisation de la situation en application du devoir de diligence¹²³. Ce devoir s'accomplit dans les mêmes conditions que pour une prestation ne relevant pas du détachement, à l'exception du devoir de diligence relatif à la réglementation sur le salaire minimum mis en œuvre dans des conditions adaptées à la situation de détachement.

Dans ce dernier cas, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informé par un agent en charge de la lutte contre le travail illégal du non-paiement du salaire minimum, légal ou conventionnel, dû aux salariés par l'un de ses co-contractants est tenu d'enjoindre à ce dernier de faire cesser la situation. Le donneur d'ordre a une obligation de résultat conformément aux articles R. 1263-15 et suivants du Code du travail. À défaut de régularisation dans les sept jours, de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de service, est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

4. La déclaration d'accident du travail

En application de l'article L. 1262-4-4, l'article R. 1262-2 du Code du travail adapte la déclaration des accidents du travail à la situation des salariés détachés par une entreprise non établie en France, qui restent la plupart du temps soumis à la législation de leur État d'origine en matière de sécurité sociale. Dans ce cas, la déclaration d'accident du travail doit être transmise sous quarante-huit heures (non compris dimanche et jours fériés), par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage cocontractant du prestataire de services ou, dans le cas du détachement pour compte propre, par l'employeur à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de l'accident. Elle est effectuée sur papier libre et comporte les informations obligatoires prévues par l'article R. 1262-2. Lorsque l'accident se produit dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, cette dernière doit en informer l'entreprise de travail temporaire qui emploie le salarié détaché concerné.

5. Obligations spécifiques applicables aux entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires détachés

En application de l'article L. 1262-2-1 IV du Code du travail, l'entreprise utilisatrice établie hors du territoire national qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors du territoire national, doit préalablement au détachement informer l'entreprise de travail temporaire qui emploie le ou les salariés détachés du détachement de ces salariés sur le territoire national et des règles applicables à ces salariés. Cette information peut être faite par tout moyen. Elle doit intervenir dans un délai raisonnable qui précède le détachement. La liste des informations à communiquer par l'entreprise utilisatrice est établie par l'arrêté du 28 juillet 2020¹²⁴. En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice justifie par tout moyen aux services de l'inspection du travail du respect de ces dispositions.

¹²³ Articles L. 4231-1, L. 8222-5, L. 8254-2-1 et L. 8281-1 du Code du travail.

¹²⁴ Sont à communiquer :

1° La durée prévisionnelle de la mise à disposition en France, la liste nominative des salariés concernés, les coordonnées du client final et le lieu de la prestation ;

2° Les formalités préalables au détachement ;

3° La liste des documents traduits en français à conserver sur le lieu de la prestation conformément à l'article L. 1263-7 du Code du travail ;

4° La liste des matières énumérées à l'article L. 1262-4 du Code du travail ;

5° La convention collective et les accords applicables aux salariés détachés mis à disposition ;

6° Les dispositions relatives au travail temporaire qui s'appliquent conformément à l'article R. 1262-16 du Code du travail ;

7° Le lien de la page détachement du site internet du ministère chargé du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

L'entreprise utilisatrice établie sur le territoire national qui a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise exerçant une activité de travail temporaire dans les conditions prévues à l'article L. 1262-2 du Code du travail doit informer l'employeur de ces salariés des règles applicables à ces derniers en matière de rémunération pendant leur mise à disposition sur le territoire national¹²⁵. Il s'agit notamment de la convention collective applicable et des éléments de rémunération à prendre en compte pour calculer le montant brut garanti au salarié détaché au titre de la législation française.

5^{ème} partie – RECOURS ET SANCTIONS

1. Sanctions administratives

En application de l'article L. 1263-1 du Code du travail, l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (inspection du travail, police, gendarmerie, administration fiscale et douanière, inspecteurs du recouvrement des cotisations sociales, etc.¹²⁶) peuvent accéder aux données issues des déclarations de détachement transmises à l'inspection du travail qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le travail illégal. Ces agents peuvent communiquer ces renseignements et documents à leurs homologues étrangers, directement ou par l'intermédiaire du bureau de liaison.

Lorsque, sur le rapport d'un agent de contrôle de l'inspection du travail constatant un ou plusieurs manquements, le DREETS décide de prononcer une amende administrative, il indique à l'employeur ou à son représentant le montant de l'amende envisagée et l'invite à présenter ses observations dans un délai de quinze jours. À l'expiration de ce délai et au vu des observations éventuelles de l'intéressé, il notifie sa décision et émet le titre de perception correspondant. Il informe de cette décision le comité social et économique de l'entreprise d'accueil.

Le délai de prescription de l'action de l'autorité administrative engagée par la notification par le DREETS est de deux années révolues, de date à date, à compter du jour où le manquement a été commis.

Le montant maximal de l'amende est de 4 000 euros et est multiplié par le nombre de travailleurs concernés par un même manquement. Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement - quel qu'il soit - constaté dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement de même catégorie. Le montant total de l'amende afférent à un ou plusieurs manquements ayant fait l'objet d'un même constat et pour une même prestation de services internationale ne peut excéder 500 000 euros.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du ou des manquements, le comportement de son auteur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et ses charges¹²⁷. La personne à l'encontre de laquelle l'amende est prononcée peut contester la décision de l'administration devant le tribunal administratif dans les deux mois à partir de la notification de la décision attaquée, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. Ce délai est augmenté de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger¹²⁸.

Par ailleurs, une suspension de la réalisation de la prestation de service peut être ordonnée par le DREETS dans certaines situations.

¹²⁵ Article L. 1262-2-1 V du Code du travail.

¹²⁶ Mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du Code du travail.

¹²⁷ Article L. 8115-4 du Code du travail.

¹²⁸ Article R. 421-7 du Code de justice administrative.

1.1 Sanctions liées à des manquements imputables à l'employeur

Les manquements de l'employeur peuvent être classés en deux grandes catégories :

1.1.1 Les manquements pour non-respect de ses obligations administratives à l'égard des autorités administratives

Ces manquements sont liés à l'absence de déclaration préalable de détachement ou de désignation d'un représentant en France, à la non-présentation à l'inspection du travail des documents exigibles traduits en français afin de vérifier le respect des dispositions relatives au détachement¹²⁹ et enfin à la non-déclaration à l'inspection du travail de l'accident du travail d'un salarié détaché. Par ailleurs, depuis le 30 juillet 2020, est également sanctionné, en cas de détachement de longue durée, le non-respect par l'employeur qui n'applique pas le statut de salarié détaché de longue durée de son obligation de déclaration motivée de la prorogation des règles relevant du « noyau dur » pour une durée d'au plus six mois supplémentaires¹³⁰.

La déclaration préalable de détachement et la désignation d'un représentant en France, respectivement prévues au I et II de l'article L. 1262-2-1 du Code du travail, constituent deux obligations distinctes¹³¹ dont le manquement par l'employeur peut être sanctionné par deux amendes administratives distinctes. Par ailleurs, si l'employeur effectue une déclaration de détachement manifestement incomplète ou erronée, il pourra être considéré que le manquement est tel que cela revient à ne pas avoir effectué une déclaration préalable de détachement. Il pourra en conséquence être sanctionné pour défaut de déclaration préalable.

1.1.2 Les manquements pour violation des règles du « noyau dur » listées à l'article L. 1262-4 du Code du travail

Les manquements aux règles du « noyau dur » peuvent donner lieu à une amende administrative, dans les conditions rappelées en annexe 4.

Une suspension de la réalisation de la prestation de service peut également être ordonnée par le DREETS lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail constate un ou plusieurs manquements relevant des catégories suivantes :

- 1° un manquement grave de l'employeur aux dispositions du Code du travail relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ;
- 2° le non-paiement total ou partiel par l'employeur du salaire minimum légal ou conventionnel ;
- 3° un manquement de l'employeur ou de son représentant à l'obligation de présenter à l'inspection du travail les documents exigibles traduits en français permettant de vérifier le respect des dispositions relatives au salaire minimum, aux repos et aux durées maximales ;
- 4° des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine au sens de l'article 225-14 du Code pénal ;
- 5° la circonstance que l'employeur qui s'est vu notifier l'une des amendes administratives prévues aux articles L. 1263-6, L. 1264-1, L. 1264-2 ou L. 8115-1 du Code du travail ne s'est pas acquitté du paiement des sommes dues.

L'agent de contrôle enjoint par écrit à l'employeur de faire cesser la situation dans un délai de trois jours. Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles sans qu'il puisse être inférieur à un jour.

¹²⁹ Le fait pour l'employeur d'avoir communiqué à l'agent de contrôle des informations délibérément erronées constitue un manquement grave.

¹³⁰ Articles L. 1264-1 et L. 1262-4 du Code du travail.

¹³¹ CE, 8 juillet 2017, n° 389745.

À défaut de régularisation par l'employeur de la situation constatée dans le délai fixé, le DREETS peut ordonner, par décision motivée, la suspension par l'employeur de la réalisation de la prestation de services concernée pour une durée ne pouvant excéder un mois.

Cette suspension s'applique à l'activité (qui peut correspondre à différents lieux d'exécution situés dans le territoire de compétence de la DREETS concernée) du prestataire en France pour la prestation concernée par le manquement.

Par ailleurs, l'agent de contrôle de l'inspection du travail qui constate à réception de la déclaration préalable de détachement, l'absence de paiement des sommes dues (compte tenu, le cas échéant, des délais de paiement accordés par le comptable public chargé du recouvrement) au titre de l'une des amendes prévues aux articles L. 1263-6, L. 1264-1, L. 1264-2 ou L. 8115-1 du Code du travail qui a été notifiée à un employeur établi à l'étranger détachant des salariés en France, saisit par rapport motivé le DREETS. Celui-ci informe sans délai l'entreprise concernée avant le début de la prestation du manquement constaté et lui enjoint de faire cesser ce manquement en procédant au paiement des sommes dues. En l'absence de régularisation avant le début de la prestation, l'autorité administrative peut ordonner au regard de la gravité du manquement, par décision motivée, l'interdiction de la prestation de services pour une durée de deux mois, renouvelable. La prestation ne peut débuter en l'absence de régularisation du manquement.

1.2 Sanctions liées à des manquements commis par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage (cf. tableau en annexe)

En application de l'article L. 1264-2 du Code du travail, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative en cas de méconnaissance de ses obligations en matière de :

- vérification des formalités à accomplir par son prestataire (déclaration préalable et désignation d'un représentant). En outre, le défaut de déclaration de détachement (à la fois par l'employeur et par le maître d'ouvrage) peut être un motif de suspension par décision du DREETS, de la prestation de services internationale pour une durée pouvant atteindre au maximum un mois.
- déclaration à l'inspection du travail d'un accident du travail ;
- d'affichage, sur les chantiers de bâtiment, des informations relatives à la réglementation applicable aux salariés détachés ;
- vigilance à l'égard des sous-traitants de ses co-contractants¹³².

2. Poursuites pénales

Certaines dispositions applicables spécifiquement aux salariés détachés peuvent faire l'objet de sanctions pénales à l'encontre des employeurs. Par exemple, le défaut de présentation à l'inspection du travail du document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou l'absence de preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine, est puni d'une amende pour les contraventions de troisième classe soit 450 euros au plus¹³³.

¹³² Voir IV^{ème} partie de la présente instruction.

¹³³ Article R.1264-3 du Code du travail et article 131-13 du Code pénal.

3. Actions en justice

En application de l'article R. 1412-5 du Code du travail, les salariés détachés en France par un employeur établi dans l'Union européenne ont la faculté de saisir la juridiction prud'homale pour faire reconnaître leurs droits dans les matières relevant du « noyau dur ». Le salarié demandeur garde néanmoins le choix entre une saisine du Conseil des prud'hommes et un recours devant la juridiction compétente du pays d'établissement de l'employeur¹³⁴. Les contestations peuvent être portées devant le Conseil des prud'hommes dans le ressort duquel la prestation est ou a été effectuée ou, si la prestation s'effectue dans des lieux situés dans le ressort de plusieurs conseils, devant l'une quelconque de ces juridictions¹³⁵.

Actions en justice des organisations syndicales en faveur d'un salarié détaché

Au titre de l'article L. 1265-1 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives de travailleurs ont la capacité d'agir en justice au nom d'un salarié en matière de détachement, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer.

Vous voudrez bien informer le bureau RT1 de la DGT (dgt.rt1@travail.gouv.fr) de toute difficulté ou de toute question relative au détachement à laquelle cette instruction n'aurait pas apporté de réponse.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,

A stylized signature in black ink, appearing to read 'Signé', is placed within a white rectangular box.

Pierre RAMAIN

¹³⁴ L'article 6 de la Directive 96/71 ouvre une faculté optionnelle de saisine de la juridiction du territoire sur lequel la prestation est effectuée et ne prive pas les parties d'une possibilité d'action devant les juridictions compétentes en application des articles 20 à 23 du Règlement UE n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (lieu du domicile du défendeur ou lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail et, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur). En application de l'article 23 du règlement, possibilité pour les parties de conclure un accord déterminant la juridiction compétente dans deux cas : après la survenance du litige ou si l'accord permet au salarié de saisir d'autres juridictions que celles prévues par le règlement (la clause doit élargir le choix du salarié).

¹³⁵ Article R. 1412-5 du Code du travail.

Annexe 1

Illustration des types de détachement

Situations concrètes	Type de détachement	Observations
1. Un salarié du groupe XX, sous contrat de travail avec une entité du même groupe à l'étranger, est amené à se rendre temporairement au sein d'une entité du Groupe en France, sans réaliser une activité au profit de l'entité française. Par exemple, ce salarié vient en France :		
o Pour suivre une formation interne	Compte propre	Il n'y a pas de contrat, il s'agit d'un déplacement pour le compte du groupe sans destinataire
o Pour assister à un colloque, un séminaire, une conférence ou un salon professionnel	Compte propre	
o Dans le cadre d'une mission d'audit ou d'expertise	Compte propre	Il s'agit du compte propre sous réserve qu'il n'y ait pas de prestation mais uniquement un contrôle de l'établissement d'accueil pour l'établissement à l'étranger
o Pour participer à une réunion en cercle restreint (réunions stratégiques, réunions de services, réunions de préparation, de gestion ou de suivi d'un projet, réunions de négociations)	Compte propre	
o Pour participer à une réunion liée au suivi et à l'évolution de carrière (entretiens d'évaluation, entretiens disciplinaires, entretiens préparatoires à une décision pouvant affecter l'emploi du salarié, etc.)	Compte propre	
o Pour réaliser des travaux de finalisation d'un produit dont la conception a débuté dans le pays d'origine et doit être achevée sur le territoire national dans le cadre d'un cycle international de production du produit	Intragroupe avec sous-traitance d'une partie	
o Pour faire des essais sur une nouvelle machine pendant deux semaines sur un site du groupe en France	Compte propre	Il s'agit du compte propre sous réserve que les salariés ne soient pas sous la direction de l'établissement d'accueil et qu'il n'y ait pas de contrat commercial entre l'entité française et l'entité étrangère du groupe XX
o Pour travailler pendant trois ans pour l'entité établie en France du même groupe. Le salarié reste payé par l'entité établie à l'étranger	Intragroupe	Il s'agit d'un détachement intragroupe sous réserve qu'il s'agisse du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif faisant l'objet d'une facturation entre les deux entités destinée à rembourser uniquement le coût du salarié prêté.
o Pour une réunion chez un client en France, pour une semaine, en amont de la prestation (pour prospection) ou indépendamment de toute prestation	Compte propre	En revanche, s'il s'agit d'une réunion dans le cadre d'un suivi d'un contrat, il s'agit d'un détachement pour prestation de service

<p>2. Un travailleur externe au Groupe, sous contrat de travail avec une société Cliente du groupe à l'étranger, est amené à se rendre temporairement au sein d'une entité du Groupe en France, pour réaliser une activité au profit de son employeur étranger. Par exemple : pour réaliser un contrôle sur le produit fabriqué par le Groupe, pour réceptionner le produit, etc.</p>	<p>Compte propre</p>	<p>Contrôle de l'exécution de la prestation en tant que client, pour son employeur</p>
--	----------------------	--

Annexe 2

Exemple de méthode de comparaison de la rémunération due au travailleur détaché dans l'État membre d'origine et en France

Le salarié pris en exemple répond aux caractéristiques suivantes :

- se voit appliquer la convention collective de branche étendue XX ;
- travaille sur une base horaire de 35 heures ;
- est un ouvrier de niveau X position X dans la grille de classification professionnelle ;
- a effectué 10 heures supplémentaires au cours de la période de détachement ;
- exerce son activité dans la région XX ;
- est détaché en France pour une durée d'1 mois et a travaillé effectivement 22 jours ;
- est amené à effectuer des petits déplacements dans le cadre de sa mission en France.

Montant brut mensuel de la rémunération effectivement versée au travailleur en application de la loi, des stipulations conventionnelles et du contrat de travail dans l'<u>État membre d'origine</u>	Montant brut mensuel de la rémunération à verser au travailleur détaché en application de la loi et des stipulations conventionnelles étendues applicables en France
<p>Salaire mensuel dû au travailleur :</p> <ul style="list-style-type: none"> . pour sa catégorie professionnelle ; . compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise. <p>Exemple : 800 euros</p>	<p>Sur la base de la convention collective applicable, détermination du salaire minimum mensuel (sur une base 35h) applicable au travailleur détaché pour sa catégorie professionnelle, le lieu d'exercice de l'activité considérée et son ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.</p> <p>Dans l'exemple donné, la rémunération annuelle garantie englobe les congés payés.</p> <p>Exemple : 1711,91 euros (rémunération annuelle garantie divisée par 12)</p>
<p>Diverses primes ou majorations payées au travailleur pour avoir effectué des travaux supplémentaires ou dans des conditions particulières au cours du mois considéré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Majorations pour les 10 heures supplémentaires accomplies : <p>Exemple : 65 euros correspondant à l'accomplissement de 10 heures supplémentaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Majoration pour travail du dimanche et des jours fériés ; - Majorations pour travail de nuit 	<p>Dans le cas où la convention collective applicable prévoit des taux de majoration identiques à ceux prévus par la loi (25 % pour les heures effectuées de la 36^{ème} heure à la 43^{ème}), 50 % à partir de la 44^{ème}).</p> <p>Exemple : 147 euros correspondant à l'accomplissement de 10 heures supplémentaires.</p> <p>Prime liée à la pénibilité du travail (travail dangereux, insalubre, froid, répétitif) prévue par la convention collective étendue.</p> <p>Exemple : 0 euros.</p>

<p>Indemnités de logement et de nourriture</p> <p>Exemple : 500 euros</p>	<p>Indemnité de petit déplacement (incluant les repas, le transport et le logement) due en application de stipulations conventionnelles d'application générale</p> <p>Exemple : 354,64 euros</p> <p>À noter qu'en application des articles L. 3261-1 à L. 3261-5 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais d'abonnement à un service public de transport collectif. L'employeur devra vérifier que l'indemnité versée permet d'atteindre ce niveau ou, à défaut, compléter.</p>
<p>Allocation propre au détachement (versement d'une prime d'expatriation pour compenser le coût de la vie en France)</p> <p>Exemple : 300 euros</p>	
<p>TOTAL payé au salarié détaché en application de la législation du pays d'origine : 1 165 euros + 500 euros de frais professionnels</p> <p>La somme du salaire, des majorations de salaire pour heures supplémentaires et des primes (1 165 euros) est inférieure au montant dû en vertu des règles applicables en France.</p> <p>À noter que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'indemnisation pour les dépenses de logement et de nourriture versée dans l'État d'origine (500 €) n'est ici pas prise en compte dans la mesure où il s'agit d'un remboursement de frais professionnels engagés du fait du détachement qui doivent donc être versés en plus de la rémunération ; - lorsque l'employeur ne justifie pas du versement de tout ou partie de l'allocation propre au détachement au titre de la rémunération ou des frais professionnels en application du contrat de travail ou de la loi qui régit celui-ci, l'intégralité de l'allocation est alors regardée comme payée à titre de remboursement des dépenses et est exclue de la rémunération. 	<p>TOTAL de la rémunération (salaire et majorations) effectivement versée à un salarié d'un employeur établi en France : 1858,91 euros + 354,64 € de frais professionnels</p> <p>⇒ Une allocation propre au détachement d'un montant de 693,91 euros (1 858,91 - 1 165), visant à compenser le différentiel entre la rémunération versée dans l'État d'origine et la rémunération due en France doit être versée. Les frais professionnels non pris en compte dans cette allocation doivent être versés en plus au salarié détaché.</p>

Annexe 3

Surveillance médicale

Les salariés détachés sont soumis aux **mêmes règles de suivi médical** que les salariés des entreprises françaises.

Cela entraîne l'obligation d'une visite médicale obligatoire **préalablement** ou dans les 3 mois suivant le début de la mission en France (visite d'information ou de prévention ou visite d'aptitude selon les risques liés au poste).

Toutefois, l'entreprise étrangère peut être **exonérée de la première visite obligatoire** (devant être réalisée avant le début de la mission en France ou dans les 3 mois après le début de la mission en France selon les travailleurs) **si elle peut prouver que le suivi médical du salarié réalisé dans le pays d'origine est équivalent** au suivi obligatoire en France. Pour ce faire, elle doit produire un document dont le contenu est décrit en colonne 4.

À défaut, l'entreprise étrangère devra faire réaliser la première visite obligatoire par un service de santé au travail établi en France. Il peut s'agir du service auquel adhère l'entreprise d'accueil ou le donneur d'ordre. Dans ce cas, elle devra produire les documents mentionnés en colonne 5.

1- Type de suivi	2- Travailleurs concernés	3- Modalités du suivi	4- Documents permettant d'attester de l'équivalence du suivi médical pour la première visite	5- À défaut, documents établis par un service de santé au travail français devant être produits à la demande de l'inspecteur du travail pour justifier de la réalisation de la première visite
Travailleurs bénéficiant du suivi de droit commun	Travailleurs n'entrant pas dans les catégories ci-dessous	<p>Visite d'information et de prévention (VIP) réalisée sous 3 mois à compter de la prise effective du poste puis au moins tous les 5 ans.</p> <p>Cette VIP a pour objet notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'informer le travailleur sur les risques liés à son poste de travail - de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. <p>Elle peut être réalisée par le personnel infirmier.</p>	<p>L'entreprise doit justifier qu'elle bénéficie d'un régime d'équivalence sur la base d'un document. Il est recommandé d'y mentionner :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'identité et la date de naissance du travailleur ; - Les coordonnées de l'employeur ; - Les caractéristiques du poste de travail occupé ; - La nature des examens ou visites pratiqués ; 	<p>Attestation de suivi qui peut être établie par un infirmier à l'issue de la VIP (<u>annexe 1 de l'arrêté du 16 octobre 2017</u>)</p>

<p>Travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé</p>	<p>1- Travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, aux agents CMR, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.</p> <p>2- Travailleurs pour lesquels un examen d'aptitude médical est requis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les postes soumis à autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage (article R. 4323-56) ; - les postes occupés par les jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés (article R. 4153-40) ; 	<p>Avis d'aptitude médicale établi après examen par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste.</p> <p>Une nouvelle visite avec le médecin du travail doit être réalisée dans un délai de 4 ans, avec une visite intermédiaire (au maximum deux ans après la première).</p> <p>La visite intermédiaire peut être réalisée par le personnel infirmier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les mentions relatives aux inaptitudes et aptitudes particulières le cas échéant ; - La date d'établissement du document ou de l'examen à l'issue duquel il a été établi (si différente) ; - La qualité du professionnel signataire. <p>Ce document est traduit en français et présentable sans délai à la demande de l'inspection du travail (art. R. 1263-1 du Code du travail).</p>	<p>Avis d'aptitude médicale établi par le médecin du travail (annexe 2 de l'<u>arrêté du 16 octobre 2017</u>)</p>
---	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - les postes nécessitant des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (article R. 4544-10). <p>3- Postes à risques figurant sur une liste établie par l'employeur (par l'entreprise d'accueil dans le cas du détachement)</p>			
Travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté	<ol style="list-style-type: none"> 1- Travailleurs de nuit 2- Travailleurs moins de 18 ans 3- Travailleurs handicapés 4- Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes 	<p>Le suivi individuel en santé au travail est adapté aux caractéristiques individuelles du salarié.</p> <p>Travailleurs de nuit*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - VIP effectuée par un professionnel de santé préalablement à l'affectation sur le poste ; <p>- Périodicité de la VIP fixée par le médecin du travail (3 ans au maximum).</p> <p>Travailleurs de moins de 18 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - VIP effectuée par un professionnel de santé préalablement à l'affectation sur le poste ; <p>- Périodicité de la VIP fixée par le médecin du travail (5 ans au maximum).</p>		<p>Attestation de suivi qui peut être établie par du personnel infirmier à l'issue de la VIP (annexe 1 de l'arrêté du 16 octobre 2017)</p>

		<p>Travailleurs handicapés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - VIP effectuée par un professionnel de santé dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. À l'issue de cette visite, le professionnel de santé l'oriente sans délai vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations du poste de travail ; - Périodicité de la VIP fixée par le médecin du travail (3 ans au maximum). <p>Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - VIP effectuée par un professionnel de santé dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail. À l'issue de cette visite, le professionnel de santé l'oriente sans délai vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations du poste de travail ou l'affectation à d'autres postes ; - Périodicité de la VIP fixée par le médecin du travail (5 ans au maximum). 		
--	--	--	--	--

* Un travailleur est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit ;
- ou 270 heures de travail de nuit pendant une période 12 mois consécutifs (à défaut de stipulation conventionnelle de branche étendue) ;
- ou une autre durée minimum fixée par une convention ou un accord collectif de travail étendu.

Il convient de noter qu'une équivalence est reconnue pour les activités suivantes dès lors que les entreprises détachant des salariés sont soumises aux dispositions de l'Union européenne en matière de surveillance médicale. L'employeur étranger doit tout de même produire des éléments permettant d'établir que son salarié a bénéficié d'un régime équivalent dans son pays d'origine (voir colonne 4 du tableau ci-dessus)

Nature de l'activité	Existence d'une directive	Régime applicable en France
Travail sur écran	Directive 90/270/CEE du 29 mai 1990 (article 9)	Régime d'équivalence
Agents chimiques	Directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 (article 10)	Régime d'équivalence
Agents cancérigènes ou mutagènes	Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 (article 14)	Régime d'équivalence
Amiante	Directive 2009/148/CE	Régime d'équivalence
Agents biologiques	Directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 (article 14)	Régime d'équivalence
Rayonnements ionisants	Directive 2013/59/Euratom du Conseil du 5 décembre 2013 (articles 45 et 49)	Régime d'équivalence
Industries extractives par forage	Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992 (article 8)	Régime d'équivalence
Industries extractives à ciel ouvert ou souterraines	Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992 (article 8)	Régime d'équivalence
Bruit	Directive 2003/10/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 février 2003 (article 10)	Régime d'équivalence
Vibrations	Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 juin 2002 (article 8)	Régime d'équivalence
Travaux hyperbare	Pas de directive	Équivalence au cas par cas, en fonction de la réglementation du pays d'origine en la matière ou Décret n° 90-277 du 28 mars 1990 (articles 32 bis à 36)
Champs électromagnétiques	Directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 (article 8)	Régime d'équivalence
Rayonnements optiques artificiels	Directive 2006/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2006 (article 8)	Régime d'équivalence

Annexe 4

Synthèse des obligations et des sanctions en matière de détachement applicables à l'employeur

NB : sauf mention contraire, les articles cités sont ceux du Code du travail.

Formalités préalables au détachement			
Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p><u>L. 1262-2- 1</u> :</p> <p>Déclaration préalable de détachement</p>	<p>Défaut d'établissement de la déclaration préalable ou incomplétude : imputable à compter du 12/07/2014</p>	<p><u>L. 1264-1</u> et <u>L. 1264-3</u> :</p> <p>Amende administrative prononcée par le DREETS.</p> <p>Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art.95)</p>	<p>À compter du 06/06/2019, l'employeur est dispensé d'effectuer une déclaration préalable de détachement et de désigner un représentant pour certaines activités listées dans l'arrêté du 4 juin 2019.</p>
<p>Désignation du représentant en France</p>	<p>Absence de désignation du représentant en France : imputable à compter du 01/05/2015</p>	<p>compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art.95)</p>	<p>À compter du 07/09/2018 l'employeur est dispensé d'effectuer une déclaration préalable de détachement et de désigner un représentant en cas de détachement pour compte propre (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).</p> <p>Pour les entreprises de travail temporaire, le contenu de la déclaration préalable de détachement diffère (mentions listées à l'article R. 1263-6). Mais les mêmes manquements et sanctions s'appliquent.</p>

<p><u>L. 8291-1</u> : Demande de carte d'identification professionnelle (« carte BTP ») par tout employeur qui emploie des travailleurs détachés en France qui accomplissent, dirigent ou organisent des travaux sur un site ou un chantier de bâtiment ou de travaux publics.</p>	<p>Défaut de déclaration de carte d'identification professionnelle (« carte BTP ») imputable à compter du 08/08/2015 (Loi n° 2015-990 du 6 août 2015).</p>	<p><u>L. 8291-2</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 23/08/2019 (Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 - art.1)</p>	<p>Pour un salarié détaché, la déclaration préalable de détachement et la demande de « carte BTP » relèvent de deux obligations distinctes et font l'objet de deux sanctions distinctes en cas de manquement.</p>
---	---	--	---

Obligations relatives au noyau dur (L. 1262-4 du Code du travail)

<p><u>L. 1262-4, 6°</u> : Obligation de respecter la durée du travail, de repos.</p>	<p>Manquements relatifs : - au repos quotidien, - au repos hebdomadaire, - à la durée quotidienne maximale de travail, - ou à la durée hebdomadaire maximale de travail.</p>	<p><u>L. 1263-3 et s.</u> et <u>R. 1263-11-1 et s.</u> : Suspension de la prestation de service internationale. Entrée en vigueur à compter du 05/12/2015 (Loi n° 2015-990 du 06/08/2015 et Décret 2015-1579 du 03/12/2015).</p>	<p>La suspension peut être prononcée pour une durée maximale d'un mois. La prestation de service faisant l'objet d'une suspension doit être entendue comme la prestation concernée par le manquement, ce qui peut recouvrir plusieurs lieux si la prestation concernée par le manquement est exécutée sur plusieurs sites.</p>
<p><u>L.1262-4, 8°</u> : Paiement du salaire minimum légal ou conventionnel.</p>	<p>Non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal (c'est-à-dire du salaire minimum interprofessionnel de croissance « SMIC ») ou non-respect du salaire conventionnel.</p>	<p><u>L. 1263-3 et s.</u> et <u>R. 1263-11-1 et s.</u> : Suspension de la prestation de service internationale. Entrée en vigueur à compter du 05/12/2015 (Loi n° 2015-990 du 06/08/2015 et Décret n° 2015-1579 du 03/12/2015).</p>	<p>La suspension peut être prononcée pour une durée maximale d'un mois. La prestation de service faisant l'objet d'une suspension doit être entendue comme la prestation concernée par le manquement, ce qui peut recouvrir plusieurs lieux si la prestation concernée par le manquement est exécutée sur plusieurs sites.</p>

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p><u>L. 1262-4, 9°</u> : Respect des dispositions relatives aux installations sanitaires, à l'hébergement et à la restauration</p> <p>Conditions d'hébergement collectif compatibles avec la dignité humaine</p>	<p>Non-respect des règles applicables aux installations sanitaires, hébergement et restauration.</p> <p>Fourniture d'hébergement incompatible avec la dignité humaine</p>	<p><u>L. 1263-3 et s. et R. 1263-11-1 et s.</u> : Suspension de la prestation de service. Entrée en vigueur à compter du 05/12/2015 (Loi n° 2015-990 du 06/08/2015 et Décret n° 2015-1579 du 03/12/2015)</p> <p>Et <u>225-14 du Code pénal</u>: Sanction pénale, cinq ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.</p>	
<p><u>L. 1263-7, L. 1263-1 et R. 1263-1</u> : Présentation de documents traduits en français liés au noyau dur, en vue du contrôle du respect de certaines dispositions du noyau dur.</p>	<p>Défaut de présentation des documents traduits en français en vue du contrôle des dispositions relatives au salaire minimum, au repos quotidien, au repos hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et la durée hebdomadaire maximale de travail.</p>	<p><u>L. 1263-3 et s. et R. 1263-11-1 et s.</u> : Suspension de la prestation de service. Entrée en vigueur à compter du 05/12/2015 (Loi n° 2015-990 du 06/08/2015 et Décret 2015-1579 du 03/12/2015).</p> <p>Et <u>L. 1264-1 et L. 1264-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95)</p>	

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p>Respect des dispositions relatives aux repos fixées aux articles L. 3131-1 à L. 3131-3 et L. 3132-2 et aux mesures réglementaires prises pour leur application.</p>	<p><u>L. 8115-1</u> : Manquement à ces obligations relatives aux repos.</p>	<p><u>L. 8115-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95). En cas de réitération dans un délai d'un an, le montant plafond est augmenté de 50 %. En cas de réitération dans un délai de 2 ans, il est de 8 000 euros.</p>	
<p>Respect de l'article L. 3171-2 relatif à l'établissement d'un décompte de la durée de travail et aux dispositions réglementaires prises pour son application.</p>	<p><u>L. 8115-1</u> : Manquement à ces obligations relatives au décompte de la durée du travail</p>	<p><u>L. 8115-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95). En cas de réitération dans un délai d'un an, le montant plafond est augmenté de 50 %. En cas de réitération dans un délai de 2 ans, il est de 8 000 euros.</p>	

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p>Respect des obligations relatives aux durées maximales du travail fixées aux articles L. 3121-18 à L. 3121-25 et aux mesures réglementaires prises pour leur application.</p>	<p><u>L. 8115-1</u> : Manquement à ces obligations relatives aux durées maximales du travail</p>	<p><u>L. 8115-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95). En cas de réitération dans un délai d'un an, le montant plafond est augmenté de 50 %. En cas de réitération dans un délai de 2 ans, il est de 8 000 euros.</p>	
<p>Respect des dispositions relatives à la détermination du salaire minimum de croissance prévues aux articles L. 3231-1 à L. 3231-11 et aux dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective ou l'accord étendu applicable à l'entreprise, et aux mesures réglementaires prises pour leur application.</p>	<p><u>L.8115-1</u> : Manquement à ces dispositions relatives à la détermination du salaire minimum de croissance prévues aux articles L. 3231-1 à L. 3231-11 et aux dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective ou l'accord étendu applicable à l'entreprise, et aux mesures réglementaires prises pour leur application.</p>	<p><u>L.8115-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95). En cas de réitération dans un délai d'un an, le montant plafond est augmenté de 50 %. En cas de réitération dans un délai de 2 ans, il est de 8 000 euros.</p>	<p>L'article L. 8115-1 s'applique aux travailleurs détachés au titre du noyau dur : selon l'article R. 8115-5, les manquements aux obligations mentionnées à l'article R. 8115-1 sont ceux résultant de la méconnaissance des dispositions des articles L. 1262-2-1, L. 1262-4-1 et L. 1263-6 du Code du travail.</p>

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p>Respect des dispositions prises pour l'application des obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement prévues au chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie, ainsi qu'aux mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil prévues au chapitre IV du titre III du livre V de la même partie pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement.</p>	<p><u>L. 8115-1</u> : Manquement aux règles applicables aux installations sanitaires, hébergement et restauration Non-respect de la demande de vérification des installations, de mesure ou d'analyse (Décret n° 2020-88 du 5 février 2020).</p>	<p><u>L. 8115-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95). En cas de réitération dans un délai d'un an, le montant plafond est augmenté de 50 %. En cas de réitération dans un délai de 2 ans, il est de 8 000 €.</p>	<p>Les manquements mentionnés à l'article R. 8115-1 sont ceux résultant de la méconnaissance des articles L. 4751-1 à L. 4754-1 et de l'article L. 8115-1.</p>
Autres obligations pendant le détachement			
<p><u>L. 1262-4, 4°, L. 1251-49 et R. 1262-17</u> L'entrepreneur de travail temporaire doit justifier, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement aux salariés détachés, pendant toute la période de leur travail sur le territoire français, des salaires et de leurs accessoires, ainsi que des indemnités résultant du chapitre premier du titre V.</p>	<p>L'exercice d'activité de travail temporaire sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49.</p>	<p><u>L. 1255-2, 6°</u> : L'ETT encourt une amende pénale de 3750 €. La récidive est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende.</p>	

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p><u>L. 1262-4, 7°</u> : <u>D. 3141-12 et D. 3141-14</u> : Affiliation obligatoire à la caisse des congés et intempéries du bâtiment et des travaux publics (CI-BTP).</p>	<p>Défaut d'adhésion à la caisse des congés et intempéries du BTP</p>	<p><u>R. 3143-1</u> : Contravention pénale de 5^{ème} classe soit 1 500 €, montant qui peut être porté à 3000 € en cas de récidive (art.131-13 du Code pénal). La contravention est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.</p>	
<p>Obligation de paiement des amendes administratives prononcées par le DREETS en application des articles : - L.1263-6 (non-respect décision de suspension/interdiction de PSI), - L.1264-1 (amende pour non-respect des articles L. 1262-2-1, L. 1262-4-4 ou L. 1263-7 et R. 8115-1.</p>	<p>Défaut de paiement des sommes dues au titre d'une des amendes administratives prévues aux articles L. 1263-6, L. 1264-1, ou L. 8115-1.</p>	<p><u>L. 1263-3 et s.</u> et <u>R. 1263-11-1 et s.</u> : Suspension de la prestation de service internationale. Entrée en vigueur à compter du 05/12/2015 (Loi n° 2015-990 du 06/08/2015 et Décret 2015-1579 du 03/12/2015).</p> <p><u>Ou</u></p> <p><u>L. 1263-4-2 et R. 1263-11-3</u> : Interdiction d'une prestation de service internationale qui n'a pas encore débuté. Entrée en vigueur à compter du 06/06/2019 (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 96 et Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019).</p>	
<p>Obligation de respecter la décision administrative du DREETS prononçant une suspension ou une interdiction de prestation de service internationale.</p>	<p>Non-respect de la décision administrative de suspension ou d'interdiction de la prestation de service, mentionnée aux articles L.1263-4, L.1263-4-1 ou L.1263-4-2 imputable à compter du 08/08/2015 (Loi n° 2015-990 du 6 août 2015).</p>	<p><u>L. 1263-6</u> : Amende administrative inférieure ou égale à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement.</p>	

<p><u>L. 1262-4, II et R. 1262-18-1 et :</u> L'employeur du travailleur détaché depuis plus de douze mois, pour bénéficier d'une dérogation à l'application du statut de salarié détaché de longue durée, doit effectuer une déclaration motivée avant que le détachement concerné atteigne la durée de douze</p>	<p>Défaut de déclaration motivée.</p>	<p><u>L. 1264-1 et L. 1264-3 :</u> Amende administrative prononcée par le DREETS d'un montant maximum de 4000 € par salarié détaché à compter du 30 juillet 2020.</p>	
<p><u>L. 1262-4-4, 1° :</u> Déclaration d'un accident du travail du salarié détaché auprès de l'inspection du travail.</p>	<p><u>L. 1264-1 :</u> Défaut de déclaration d'accident du travail.</p>	<p><u>L. 1264-3 :</u> Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018.</p>	<p>La déclaration d'accident du travail est effectuée sur papier libre et doit comporter les éléments listés par l'article R. 1262-2. Par ailleurs l'employeur devra aussi déclarer cet accident de travail (ou de trajet) à l'organisme compétent dans son pays d'origine.</p>
<p><u>Article 1^{er} de la Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif :</u> Obligation de déclaration d'hébergement collectif au préfet ainsi qu'à l'inspection du travail du lieu où est situé ce local, dès lors qu'il est affecté à l'hébergement de travailleurs.</p>	<p>Défaut de déclaration ou de renouvellement, ou production d'une déclaration ou d'un renouvellement incomplet inexact ou tardif.</p>	<p><u>Article 4 de la Loi n° 73-548 du 27 juin 1973 :</u> Amende de 300 € à 6 000 €, Emprisonnement de deux mois à deux ans (peines cumulatives).</p>	<p>Déclaration en double exemplaire sur le formulaire Cerfa n° 61-2091, à déposer à l'unité départementale du lieu où se situe l'hébergement, au plus tard le 30^{ème} jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif. Un renouvellement annuel a lieu dans les 30 jours précédant l'expiration de la période annuelle.</p>

Annexe 5

Synthèse des obligations et des sanctions en matière de détachement applicables au donneur d'ordre et au maître d'ouvrage

NB : sauf mention contraire, les articles cités sont ceux du Code du travail.

Obligations de vigilance pour les formalités préalables au détachement			
Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p><u>L. 1262-4-1 I</u> et <u>L. 1262-4-1 II</u> :</p> <p>Déclaration préalable de détachement</p> <p>Désignation du représentant en France dans la déclaration préalable de détachement.</p>		<p><u>L. 1264-3</u> :</p> <p>Amende administrative prononcée par le DREETS.</p> <p>Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95).</p>	<p>Cette obligation de vigilance pèse sur le donneur d'ordre cocontractant direct de l'entreprise prestataire mais aussi à toute la chaîne de sous-traitance et aux entreprises utilisatrices recourant à des entreprises qui détachent des intérimaires.</p>
<p><u>L.1262-4-1 I</u> :</p> <p>Obligation du DO/MO d'effectuer une déclaration de détachement subsidiaire dans les 48h suivant le début du détachement, en cas de défaut de remise de la déclaration préalable de détachement par l'entreprise prestataire.</p>	<p><u>L.1264-2 al.1</u> :</p> <p>Défaut de transmission à l'inspection du travail de la déclaration de détachement subsidiaire dans les 48h suivant le début du détachement. Imputable à compter du 04/12/2016.</p>	<p><u>L.1264-3</u> :</p> <p>Amende administrative prononcée par le DREETS.</p> <p>Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95)</p> <p>et/ou</p> <p><u>L.1263-4-1</u> :</p> <p>Suspension de la prestation de service internationale.</p>	<p>Les mêmes sanctions s'appliquent pour l'entreprise utilisatrice d'une entreprise de travail temporaire qui détache des intérimaires : Amende administrative (L. 1264-3) ou suspension de la prestation (L. 1263-4-1).</p>

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
Obligations de vigilance et diligence pendant le détachement			
<u>L. 1262-4-3</u> : Respect de la rémunération minimale par le prestataire qui détache ses salariés en France.	Absence de régularisation par le prestataire ou non-dénonciation du contrat de prestation de services par le MO/DO.	<u>L. 1263-17</u> : Le MO/DO est solidairement tenu au paiement des salaires et indemnités.	
<u>L. 8281-1</u> : Obligation de diligence quant au respect du noyau dur par le prestataire.	Non-respect de l'obligation d'enjoindre l'employeur de faire cesser la situation et/ou de l'information de l'agent de contrôle en cas d'absence de réponse de l'employeur.	<u>R. 8282-1</u> : Contravention de 5^{ème} classe, soit 1 500 € (personnes physiques) et pour les personnes morales le quintuple du montant prévu pour les personnes physiques soit 7 500 € (art. 131-41 du Code pénal).	<u>R. 8281-1</u> : Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre concerné enjoint l'employeur, dans un délai de vingt-quatre heures à compter de son information, de faire cesser immédiatement le non-respect de l'une des dispositions énumérées par l'article L. 8281-1.
<u>L. 4231-1</u> : En cas de défaut de régularisation de l'hébergement indigne, obligation pour le DO/MO de prendre en charge l'hébergement collectif.	Défaut de régularisation de l'hébergement collectif.	<u>R. 4231-3</u> : Le MO/DO sera tenu de prendre en charge l'hébergement collectif.	Au préalable l'inspection du travail informe le MO/DO et ce dernier l'enjoint de faire cesser sans délai la situation.
Obligations spécifiques incombant à l'entreprise utilisatrice d'intérimaires			
<u>L. 1251-5</u> : Interdiction de conclure un contrat de mission ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.	Le fait pour l'utilisateur de conclure un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise , en méconnaissance de l'article L. 1251-5.	<u>L. 1255-3</u> : Amende de 3 750 € En cas de récidive : six mois d'emprisonnement et amende de 7 500 €.	

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p><u>L. 1251-6</u> : Obligation de respecter les cas de recours à l'intérim.</p>	<p>Le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1251-6 ou en dehors des cas mentionnés à ce même article.</p>	<p><u>L. 1255-4</u> : Amende de 3 750 €. Si récidive, six mois d'emprisonnement et amende de 7 500 €.</p>	
<p>Interdictions de recourir au travail temporaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique (L. 1251-9) ; - pendant une grève (L. 1251-10) ; - et pour certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste (L. 1251-10). 	<p>La méconnaissance des interdictions de recourir au travail temporaire, prévues aux articles L. 1251-9 (= dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique) et L. 1251-10 (grève et certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste)</p>	<p><u>L. 1255-5</u> : amende de 3 750 €. Si récidive, six mois d'emprisonnement et amende de 7 500 €.</p>	
<p>Interdiction de poursuivre une relation de travail avec un intérimaire sans avoir conclu au préalable un contrat de travail ou un nouveau contrat de mise à disposition.</p>	<p>Le fait pour l'utilisatrice de continuer à faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.</p>	<p><u>L. 1251-39</u> : Le salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.</p>	
<p>Solidarité vis-à-vis du salaire des travailleurs intérimaires dont l'employeur serait défaillant.</p>	<p>En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution l'entreprise de travail temporaire.</p>	<p><u>L. 1251-52</u> : L'entreprise utilisatrice se substitue à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.</p>	<p>La substitution de l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, prévue à l'article L. 1251-52, s'applique même en présence de stipulations contraires et en dépit des obligations d'assurance contre le risque de non-paiement qui résultent des dispositions des articles L. 3253-6 à L. 3253-21 (article R. 1251-25). L'entreprise utilisatrice paie les sommes dues dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande (R. 1251-26).</p>

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
Obligation pour la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports collectifs dans l'entreprise utilisatrice, de laisser au salarié temporaire l'accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs , en application l'article L. 1251-24.	Manquement à l'obligation prévue par l'article L. 1251-24.	<u>R. 1255-2</u> : Amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe. La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal.	
Obligations déclaratives donneur d'ordre/maître d'ouvrage			
<u>L. 1262-2 et L.1262-4-4, 2°</u> : Obligation de déclaration de l'accident du travail du salarié détaché.	Défaut de transmission à l'inspection du travail de la déclaration d'accident du travail.	<u>L. 8291-2</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. À compter du 23/08/2019 , le montant maximal de l'amende est de 4 000 € par salarié et de 8 000 € en cas de récidive dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 € (Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019).	Sanction applicable au co-contractant direct uniquement

Obligations	Manquements	Sanctions encourues	Commentaires
<p><u>L. 1262-4-5 et D.1263-21</u> : Affichage sur les chantiers des droits des salariés traduits dans la langue officielle de chacun des États d'appartenance des salariés détachés.</p>	<p><u>L. 1264-2</u> : Défaut d'affichage.</p>	<p><u>L. 1264-3</u> : Amende administrative prononcée par le DREETS. Le montant maximum de l'amende passe de 2000 à 4000 € par salarié détaché à compter du 07/09/2018 (Loi n° 2018-771 du 05/09/2018, art. 95).</p>	
Facultés de vérifications à la demande du donneur d'ordre/maître d'ouvrage			
<p><u>Article 3 de la Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975</u> relative à la sous-traitance : Le maître de l'ouvrage peut demander la communication des contrats de sous-traitance ; dans ce cas l'entrepreneur principal est tenu de les lui communiquer.</p>	<p>Cette faculté n'est pas une obligation de se faire communiquer systématiquement les contrats de sous-traitance.</p>	<p>Pas de sanction.</p>	<p>En revanche, l'entreprise qui n'a pas fait connaître son sous-traitant encourt une amende de 7 500 € (L. 8271-1-1) et article 3 de la Loi de 1975 : L'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage.</p>

Annexe 6

Affiliation à une caisse de congés payés

1. Le secteur du bâtiment et des travaux publics

1.1 Obligation d'affiliation en France à la caisse des congés payés du BTP

Conformément à l'article D. 3141-12 du Code du travail, les employeurs exerçant des activités entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales étendues du bâtiment et des travaux publics sont tenus de s'affilier à des caisses de congés payés, chargées d'assurer le service des congés des salariés de l'entreprise.

L'employeur doit :

- déclarer ses salariés à la caisse de congés payés, en précisant le montant de leur rémunération ;
- payer une cotisation à cette caisse¹ qui, en contrepartie, est chargée du service des indemnités de congés payés aux salariés.

Les entreprises du bâtiment ayant leur siège social à l'étranger doivent s'affilier auprès de la caisse du lieu d'exécution de la prestation ou du chantier². Après un premier détachement et une première affiliation, il est toutefois possible de continuer à adhérer à la première caisse, dite alors caisse « référente ». Par ailleurs, s'il y a simultanément plusieurs interventions de l'entreprise étrangère sur le territoire français situées dans le ressort de plusieurs caisses, l'entreprise peut, en accord avec les caisses réglementairement compétentes, centraliser ses déclarations à la caisse du lieu de la prestation la plus importante compte tenu de l'effectif qui y est affecté³.

Les entreprises de travaux publics doivent s'affilier auprès de la caisse nationale compétente, la Caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics (CNETP).

1.2 Obligation de cotiser au régime du chômage intempéries

L'employeur des salariés détachés est tenu, en vertu de l'article L. 1262-4 7° du Code du travail, de cotiser au régime du chômage intempéries des travailleurs du bâtiment et des travaux publics dans les conditions prévues par le Code du travail⁴.

Les organismes compétents pour recevoir l'affiliation, percevoir les cotisations et opérer les remboursements des indemnités de chômage intempéries sont les mêmes que celles chargées de la gestion des congés payés du BTP.

1.3 Cas de dispense d'affiliation

- Dispense prévue par une convention-cadre

Des conventions-cadres sur la mise en œuvre de règles de dispense d'assujettissement ont été conclues par l'Union des caisses de France (UCF) - qui chapeaute le réseau des caisses de congés payés du BTP - avec les institutions et organismes partenaires d'Allemagne⁵, d'Autriche⁶ et d'Italie⁷.

¹ Article D. 3141-29 du Code du travail.

² Article D. 3141-21 du Code du travail.

³ Article D. 3141-21 du Code du travail.

⁴ Articles L. 5424-6 à L. 5424-19, et D. 5424-7 à D. 5424-49.

⁵ Convention-cadre du 26 novembre 1996, entre la Caisse nationale de congés payés allemande [Urlaubs und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft ("ULAK")] et la Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics de France ("CNS").

⁶ « Convention cadre » du 19 septembre 2003.

⁷ Convention du 17 juin 2008.

Les employeurs établis dans ces pays sont dispensés de cotisations au titre des congés payés et du chômage intempéries pour leurs salariés détachés en France, dès lors que les formalités prévues par ces conventions sont remplies.

- Dispense prévue par le Code du travail

L'article D. 3141-26 du Code du travail prévoit que les entreprises établies dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent s'exonérer des obligations relatives aux caisses de congés payés si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

S'agissant du régime de chômage intempéries. Par régime équivalent, on entend tout dispositif prévoyant une indemnisation des salariés en cas d'arrêt d'activité à la suite d'intempéries correspondant à la définition de l'article L. 5424-8 du Code du travail.

La preuve de l'équivalence doit être apportée par l'employeur à l'UCF.

À défaut de dispositif équivalent dans le pays d'établissement de l'employeur, l'affiliation en France reste obligatoire.

2. Conditions d'affiliation à la caisse des congés payés pour le secteur du spectacle

2.1 Principe

L'article L. 1262-4 7° du Code du travail fait obligation à l'employeur qui détache en France des artistes ou des techniciens du spectacle de s'affilier à la Caisse de congés payés du spectacle selon les modalités définies aux articles D. 7121-28 à D. 7121-49 du même code.

2.2 Dispense prévue par le Code du travail en cas de dispositif équivalent dans le pays d'origine

Le Code du travail prévoit des cas d'exonération à l'affiliation à la Caisse des congés payés du spectacle pour les employeurs établis dans un pays membre de l'Espace économique européen, s'ils justifient que leurs salariés bénéficient, pour la période de leur détachement, de leurs droits à congés payés dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par le Code du travail français⁸. Dans ce cas, la justification de l'affiliation à une institution équivalente peut par exemple se faire :

- par la production des bulletins de paie délivrés aux salariés ou du registre des congés mentionnant les congés indemnisés ;
- par la production des récépissés de versement de cotisations délivrés par l'organisme auquel l'employeur est affilié.

Pour bénéficier de cette exonération, ces entreprises devront par ailleurs justifier être à jour du paiement régulier de leurs cotisations à l'organisme compétent dans le pays où elles sont établies, pendant la durée du détachement⁹.

⁸ Article D. 7121-42 du Code du travail.

⁹ Voir l'article D. 7121-43 du Code du travail.

Annexe 7

Fiche de présentation du bureau de liaison

L'article 4 de la Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement des travailleurs prévoit que les États membres désignent un bureau de liaison permettant une coopération administrative entre les administrations compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales. Cette coopération consiste en particulier à apporter une assistance juridique, à diffuser de l'information sur le droit applicable et son interprétation, ainsi que de saisir les autres bureaux de liaison européens pour les échanges d'informations et de renseignements nécessaires aux investigations et aux enquêtes administratives effectuées par les services de contrôle.

Pour la France, le bureau de liaison général est assuré par la Direction générale du travail (DGT) qui, aux termes de l'article R. 1263-10 du Code du travail, répond aux demandes de renseignements motivées de ces administrations par l'intermédiaire des bureaux de liaison qui servent ainsi d'interlocuteurs et de points de contact pour les administrations compétentes. Les modalités de recours au bureau de liaison DGT ont été précisées dans la circulaire DILTI n° 2006-01 du 6 mars 2006 dont les règles essentielles sont les suivantes :

- Tous les agents de contrôle habilités à rechercher et à constater les infractions de travail illégal peuvent saisir le bureau de liaison ;
- **L'agent de contrôle doit remplir le formulaire de saisine** du bureau de liaison et le joindre à sa demande ;
- **La saisine du bureau de liaison ne peut se faire qu'à la suite d'un contrôle de la situation des travailleurs détachés pour lesquels il n'a pas été possible de vérifier le plein respect des conditions de travail et d'emploi, ou lorsqu'une fraude est suspectée ;**
- Le délai de réponse du bureau de liaison étranger saisi est fixé à 35 jours calendaires par la Directive 2014/67/UE. Passé ce délai, une relance est effectuée par le bureau de liaison demandeur ;
- Il importe que l'agent de contrôle fasse connaître les suites données aux informations apportées par le bureau de liaison (*établissement d'un procès-verbal, sanctions administratives, régularisation du prestataire étranger, besoin d'obtenir ultérieurement d'autres informations*).

L'adresse contact du bureau de liaison est la suivante : bureau.liaison@travail.gouv.fr. Elle permet aux agents de contrôle du travail illégal de saisir le bureau de liaison pour obtenir des informations auprès d'un autre État membre de l'Union européenne. Elle permet également, comme le prévoit la Directive 2014/67/UE, d'informer employeurs et salariés sur leurs obligations et droits en matière de détachement.