



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi Grand Est**

- PÔLE TRAVAIL -



DOSSIER

02/11/2020



Contrôle des conditions d'emploi des salariés détachés

Référent Pôle T : Caroline DECLEIR : 03.88.75.86.70

*La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est
dont le siège est à Strasbourg, couvre les territoires d'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)
6 rue G. A. Hirn 67085 STRASBOURG CEDEX Standard : 03.88.75.86.00
www.grand-est.direccte.gouv.fr - www.travail-emploi.gouv.fr - www.economie.gouv.fr

FICHE 1 : DES ENJEUX SOCIAUX ET ECONOMIQUES FORTS

Le recours à la prestation de service n'est pas en soi frauduleux à la condition que l'ensemble des règles fixées par les directives européennes et le code du travail soit respecté (déclaration préalable, prestation temporaire, lien préexistant entre le salarié et son employeur, activité non permanente en France, respect du noyau dur de la réglementation du travail,...).

En revanche, lorsque le recours à la prestation a pour objet ou pour effet d'éviter les cotisations sociales et les réglementations sociales françaises, alors ces pratiques deviennent frauduleuses.

Une typologie simple permet de schématiser les mécanismes de fraude ? des plus simples aux plus complexes :

- **simple** : défaut de déclaration de détachement, défaut de certificat A1¹, non-paiement du salaire minimum, des accessoires de salaires ou des heures supplémentaires, dépassement des durées légales de travail, etc...
- **complexe** : montages frauduleux ou organisés dans l'illégalité (prêt illicite de main d'œuvre, travail dissimulé, fausse sous-traitance, dévoiement du détachement intra-groupe, absence intentionnelle de déclaration des accidents du travail, abus de vulnérabilité par des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine, l'«*esclavage moderne*», les trafics d'êtres humains...), mais également délocalisation fictive (entreprises de droit français immatriculées dans un pays de l'EEE sans exercice d'activité économique dans le pays d'accueil mais en poursuivant celle-ci en France), "*coquille vide*" (création d'une entreprise dans un pays de l'EEE, sans activité puis détachement de salariés en France - entreprise classique ou ETT), fraude à l'établissement (entreprise étrangère avec activité stable et continue en France sans déclarer d'établissement en France).

Ces abus génèrent des craintes légitimes, tant du côté des organisations patronales que du côté des organisations syndicales, lesquelles craignent un « dumping social » favorisant tant que la dégradation des conditions d'emploi et de sécurité des salariés détachés que la concurrence déloyale.

¹ Le formulaire A1 est un document portable qui atteste de la législation de sécurité sociale applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. Il est établi en application des articles 11 à 16 du règlement (CE) n° 883/2004 et de l'article 19 du règlement (CE) n° 987/2009, par l'organisme de sécurité sociale du pays d'établissement de l'employeur.

FICHE 2 : LES ELEMENTS REGLEMENTAIRES A CONNAITRE



Outils des agents de contrôle en matière de lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal

Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale
Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques
Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs au 23 mai
Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

1. Les obligations des entreprises étrangères détachant des salariés en France

Obligation pour les employeurs de déclarer le détachement et de désigner un représentant en France

Sauf lorsque le détachement est effectué pour compte propre, ou lorsque la prestation relève des activités de courte durée limitativement visées dans l'[arrêté du 4 juin 2019](#)², les employeurs détachant des salariés en France sont tenus d'effectuer une déclaration préalable de **détachement** auprès de l'inspection du travail (Art. L. 1262-2-1 CT). La télédéclaration via le site internet SIPSI est obligatoire depuis octobre 2016 (art. L. 1262-2-2 CT) :

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

Des informations sur les formalités obligatoires et la réglementation applicable sont disponibles en huit langues sur le site du Ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

Le **maitre d'ouvrage** ou **donneur d'ordre vérifie** que l'entreprise s'est acquittée de son obligation déclarative en se faisant remettre **copie** de l'accusé de réception de la déclaration en ligne. Il doit en outre exiger **une attestation sur l'honneur** certifiant que l'entreprise étrangère s'est acquittée du paiement des sommes éventuellement dues au titre d'amendes administratives.

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de déclaration, le **maitre d'ouvrage ou donneur d'ordre** avec lequel il contracte est alors tenu d'effectuer une **déclaration subsidiaire** (art. L. 1262-4-1 CT). La télédéclaration subsidiaire est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2018.

L'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (inspection du travail du travail, police, gendarmerie, administration fiscale et douanière et agents de recouvrement des cotisations sociales) est autorisé à accéder aux données issues des déclarations de détachement.

² Sont concernées, sous réserve d'une durée maximale de prestation fixée dans l'arrêté, les activités suivantes : artistes, apprentis en mobilité internationale, sportifs et membres des équipes les accompagnant, délégués officiels, chercheurs ou enseignants intervenant dans des colloques, séminaires et manifestations scientifiques.

L'entreprise étrangère, sauf lorsqu'elle exonérée de formalité déclarative, doit désigner un représentant sur le **territoire français**. Ce représentant, choisi librement et désigné dans la déclaration de détachement, doit être en mesure d'assurer la liaison entre l'entreprise étrangère et les corps de contrôle.

Le non-respect de ces obligations est sanctionné par une **amende administrative prononcée par le DIRECCTE ou le DIECCTE, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**. Son montant est de 4 000 € maximum par salarié (8 000€ si réitération) dans la limite totale de 500 000€ (L. 1264-3 CT). En outre, l'absence de déclaration de détachement et le non-paiement d'une amende peut justifier la suspension ou l'interdiction de la prestation par décision de la DIRECCTE (art. L.1263-4-1 et L.1263-4-2 CT).

Lorsque qu'une entreprise étrangère intervient en France et qu'elle a recours à des intérimaires mis à disposition d'une entreprise de travail temporaire elle aussi étrangère, elle doit justifier auprès de l'inspection du travail qu'elle a informé l'entreprise de travail temporaire du détachement de ses salariés (R.1263-8-1 CT).

Obligation de conservation et de présentation de documents en français par l'employeur de salariés détachés

Des **documents doivent être tenus à disposition des agents de contrôle**. Ils doivent être accessibles sans délai sous format papier ou électronique et traduit en langue française (notamment, bulletins de salaires, preuve du paiement de la rémunération minimale et contrat de travail) (art. L. 1263-7 et R. 1263-1 et s. CT). Sauf impossibilité matérielle, ils sont conservés **sur le lieu de la prestation**.

Pour les entreprises exemptées des formalités déclaratives, la production des documents est également obligatoire mais les délais sont aménagés³

L'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de travail illégal ont accès ces documents (art. L. 8271-6-2 CT).

⇒ Le non-respect de l'une de ces obligations est sanctionné par une **amende administrative** (prononcée dans les mêmes conditions et du même montant que supra). En outre, la non-présentation des documents est susceptible d'entraîner la suspension de la prestation (art. L.1263-3 CT) pour une durée maximale de un mois.

L'assistance d'interprètes

Les interprètes assermentés sont autorisés à entrer sur les lieux de travail et d'hébergement pour assister les corps de contrôle habilités en matière de travail illégal.

La carte d'identification professionnelle pour les salariés du BTP

Tous les salariés (permanents, intérimaires, détachés ou non détachés) effectuant des travaux du bâtiment ou des travaux publics doivent détenir une carte d'identification professionnelle. Elle est délivrée par l'Union des Caisses de France (UCF CI-BTP) et comporte des informations sur le salarié, son employeur et en cas de travail temporaire sur l'entreprise utilisatrice (art. L. 8291-1 et L. 8291-2 CT). La demande de carte est effectuée via SIPSI.

⇒ Le manquement à l'obligation de déclaration à l'UCF sera passible d'une **amende administrative** (2 000 € max par salarié - 4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an - avec un plafond total de 500 000 €), **prononcée par l'autorité administrative compétente sur le rapport motivé d'un agent de contrôle de l'inspection du travail ou d'un agent de contrôle des impôts ou des douanes**.

³ Détachement pour compte propre : l'employeur établi hors de France doit présenter sans délai les documents listés à l'article R. 1263-1 du code du travail, à l'exception des documents relatifs à l'examen médical et ceux relatifs à l'activité effective de l'entreprise, qui sont présentés, dans un délai de quinze jours.

Détachement concernant les activités listés dans l'arrêté du 4 juin 2019 : dispose d'un délai de 15 jours pour fournir les documents.

2. La responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre (MO/DO) peut être engagée

Au regard de l'accomplissement des formalités préalables par l'employeur

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre co-contractant avec une entreprise étrangère doit **vérifier** que celle-ci a effectivement déposé une déclaration de détachement pour ses salariés et désigné un représentant en France. Cette vérification consiste à se faire remettre une copie de l'accusé de réception SIPSI de la déclaration de détachement (R.1263-12-1 CT).

En cas de défaillance de l'employeur, il revient au MO ou DO **d'effectuer lui-même une déclaration subsidiaire**, et ce dans les 48h.

L'obligation de vérification des maîtres d'ouvrage s'agissant de la déclaration de détachement est étendue à tous les sous-traitants acceptés en application de la loi de 1975 (ainsi qu'en cas de recours à une ETT).

- ⇒ Le manquement à l'obligation de vérification, ou de déclaration subsidiaire, est puni d'une amende administrative **prononcée par la DIRECCTE, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**, d'un montant de 4 000 € maximum par salarié (8 000 € si réitération) dans la limite totale de 500 000 € (L. 1264-2 CT).

Au regard des conditions d'hébergement collectif des salariés

Lorsqu'un agent de contrôle constate que les salariés détachés ou non de ses sous-traitants sont hébergés dans des conditions contraires à la dignité humaine, le MO/DO peut être **enjoint par l'autorité administrative de reloger les salariés** à défaut de régularisation par l'employeur lui-même (art. L. 4231-1 CT).

Le droit d'entrée des agents de l'inspection du travail dans les locaux destinés à l'hébergement des travailleurs avec leur consentement a par ailleurs été consacré par la loi « croissance » (art. L. 8113-2 à L. 8113-2 CT).

- ⇒ La procédure peut être mise en œuvre sur la base du constat d'un **agent habilité en matière de lutte contre le travail illégal**.

Au regard du respect du paiement de la rémunération minimale

Les MO et DO sont tenus à une obligation de diligence renforcée à l'égard des salariés détachés par leurs sous-traitants, en cas de défaut de paiement des rémunérations minimales constaté par un agent de contrôle : **le MO/DO est tenu solidairement au paiement des salaires et charges**, sauf s'il dénonce le contrat de prestation de service, dès lors que, malgré l'injonction l'employeur n'a pas lui-même régularisé la situation (art. L. 1262-4-3 CT).

- ⇒ La procédure peut être mise en œuvre par un **agent habilité en matière de lutte contre le travail illégal**.

Au regard du respect de la législation du travail dans les matières relevant des matières dites du « noyau dur »

Les MO/DO ont une obligation de diligence, pour tous les salariés de leurs sous-traitants détachés ou non, en cas de **non-respect de la législation du travail dans les matières relevant des matières dites du « noyau dur »** (salaire minimal légal et conventionnel, accessoires de salaire, durée du travail, hygiène et sécurité...). Le MO/DO est passible d'une **contravention pénale** si, informé par écrit par un agent de contrôle d'une infraction par l'un de ses sous-traitants, il ne lui a pas demandé de faire

cesser la situation. En outre, la prestation peut être suspendue en cas de manquement, par décision de la DIRECCTE et pour une durée maximale de 1 mois.

- ⇒ La procédure de mise en œuvre de l'obligation de diligence peut être mise en œuvre par un **agent habilité en matière de lutte contre le travail illégal**.

Au regard de la déclaration d'un accident du travail.

Le MO/DO est tenu de **déclarer auprès de l'inspection du travail l'accident du travail d'un salarié détaché** (quel que soit son régime de sécurité sociale) par un de ses co-contractants, selon les dispositions de l'art. R.1262-2 CT. Cette disposition ne s'applique pas en cas de détachement pour compte propre.

- ⇒ Le manquement à l'obligation de déclaration, dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations, ou de déclaration subsidiaire est puni d'une amende administrative **prononcée par le DIRECCTE ou le DIECCTE, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**, d'un montant de 4 000 € maximum par salarié (8 000 € si réitération) dans la limite totale de 500 000 € (L. 1264-3 CT).

Au regard de l'information des salariés détachés sur leurs droits

Le maître d'ouvrage d'un chantier soumis à CISSCT doit afficher sur les lieux de travail des informations sur les droits des salariés détachés traduites dans la langue officielle de leur Etat d'appartenance (art. D.1263-21 CT).

Informations sur les salariés détachés dans les registres du personnel

Les **déclarations de détachement doivent être annexées au registre unique du personnel de l'entreprise** qui accueille les salariés détachés. (art. L. 1221-15-1 CT). Le nombre de salariés détachés doit être inscrit au bilan social.

Les copies de ces déclarations sont tenues à disposition des délégués du personnel et de ces agents de contrôle sur chaque chantier ou lieu de travail distinct de l'établissement pour ceux de ces travailleurs détachés qui y sont employés.

3. La prestation de service internationale peut être suspendue pour obliger l'employeur à se mettre en conformité avec le droit

La prestation de service internationale peut faire l'objet d'une **décision administrative de suspension temporaire, pour un mois maximum, en cas de** (art. L. 1263-3 et s) :

- non-respect manifeste du salaire minimal de croissance ou du salaire conventionnel ;
- absence de repos quotidien ou hebdomadaire ;
- dépassement des limites de durée maximale du travail quotidienne ou hebdomadaire ;
- conditions de travail ou d'hébergement collectif contraires à la dignité humaine ;
- défaut de transmission par l'employeur ou son représentant à l'inspection du travail, sur le lieu de réalisation de la prestation, de ceux des documents traduits en français permettant de vérifier le respect des dispositions précitées, ou transmission erronée de ces mêmes documents.
- absence de déclaration de détachement
- non-paiement d'une
- amende administrative prononcée par une DIRECCTE

- ⇒ La **décision de suspension est prononcée par la DIRECCTE sur rapport d'un agent de l'inspection du travail**, eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés, après une phase d'injonction à l'employeur de faire cesser la situation. La mesure est levée dès lors que l'employeur justifie de la régularisation.

La poursuite par l'employeur de la prestation est passible d'une **amende administrative de 10 000 €** (maximum) par salarié. Le non-paiement d'une amende administrative est un motif d'interdiction d'une prestation de service.

4. Fermeture administrative temporaire d'établissement, exclusion temporaire de chantier ou interdiction de la prestation en cas de travail illégal

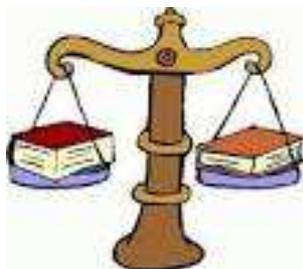
Les critères de mise en œuvre de la fermeture administrative, de l'exclusion temporaire de chantier ou d'interdiction de la prestation s'applique également aux entreprises étrangères en cas de constats de travail illégal (salariés non déclarés, emploi d'étranger sans titre de travail, prêt illicite de main d'œuvre...) (art. L. 8272-2 et 8272-4 CT).

- ⇒ **Le non-respect de la décision de fermeture est puni de 3 750 € d'amende et de deux mois d'emprisonnement** (art. L. 8272-5 CT).

La sanction administrative est indépendante des poursuites pénales : elle peut également se fonder sur un rapport administratif.

En cas de cessation de l'activité de l'entreprise sur le chantier où les infractions ont été constatées, le Préfet peut transmettre les éléments au Préfet du département sur lequel l'entreprise a commencé un nouveau chantier, et ce aux fins de fermeture (art. R.8272-2 CT)

FICHE N° 3 – L’ACTION DU SYSTEME D’INSPECTION DU TRAVAIL



En Grand Est, depuis la mise en œuvre des amendes administratives, un montant de 2 682 400 € a été notifié à des entreprises étrangères non respectueuses de leurs obligations déclaratives et à des maîtres d’ouvrage non vigilants vis-à-vis de leurs sous-traitants.

Au cours de cette période, la DIRECCTE a pris 10 décisions de suspension administrative de prestations de service pour fraude aux règles du détachement. Deux décisions d’arrêt d’activité d’entreprise étrangère ont également été notifiées par les services préfectoraux sur la base d’un rapport des agents de contrôle. Parallèlement, plusieurs dizaines de constats d’infractions aux règles du détachement font chaque année l’objet de procès-verbaux transmis au parquet.

En région GRAND EST :

Total des interventions PSI en 2019	3 330
Suspension de la prestation de service	4
Montant des amendes administratives prononcées depuis la mise en œuvre du dispositif (juillet 2015)	2 682 400 €

Outre les agents de contrôle affectés dans les 10 unités départementales, qui ont vocation à intervenir sur l’ensemble du champ de la réglementation du travail, la DIRECCTE est doté d’un service spécialisé dans la lutte contre le travail illégal et le détachement illicite.

L’URACTI (Unité Régionale d’Appui et de Contrôle pour la lutte contre le Travail Illégal) compte 10 agents de contrôle répartis sur 6 sites. Ils mènent à la fois leurs propres actions de contrôle mais assurent aussi un appui collectif et individuel aux agents dans les unités de contrôle dans l’objectif de renforcer leurs compétences. Ils ont vocation à traiter d’infractions complexes survenant sur un périmètre dépassant le cadre départemental. Dans le cadre de leur action propre, l’URACTI agit sur programmation. La lutte contre les fraudes au détachement constitue, dans ce cadre, un axe transversal prioritaire pour leurs interventions.

FICHE N°4 : LA COOPERATION ADMINISTRATIVE EUROPEENNE EN MATIERE DE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS



L'article 4 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement des travailleurs prévoit la désignation par chacun des Etats membres d'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 les abus manifestes ou les 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 qu'à 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 est tenu par la Direction Générale du Travail qui répond aux demandes de renseignements motivées des agents de contrôle compétents en matière de travail illégal, tous corps de contrôle confondus.

Par dérogation, en vertu d'accords bilatéraux signés avec les Etats frontaliers, les fonctions du bureau de liaison sont assurées par des bureaux de liaison déconcentrés implantés, depuis 1^{er} janvier 2016, en **DIRECCTE Grand Est pour l'Allemagne et le Luxembourg**.

A ce titre, en 2019 :

- Le bureau de liaison franco-allemand a été saisi de 83 demandes, 46 émanant d'autorités françaises et 37 émanant d'autorités allemandes. Le délai moyen de réponse est inférieur à deux mois.
- Le bureau de liaison franco-luxembourgeois a été saisi de 20 demandes, 14 émanant d'autorités françaises et 6 émanant d'autorités luxembourgeoises. Le délai moyen de réponse est inférieur à un mois.

La DIRECCTE Grand Est participe à l'arrangement de coopération administratif franco-belge, visant à promouvoir des contrôles communs, notamment au travers du groupe de travail « transport ». Elle est également membre du groupe « experts » sur les inspections conjointes au sein de l'Autorité Européenne du Travail.

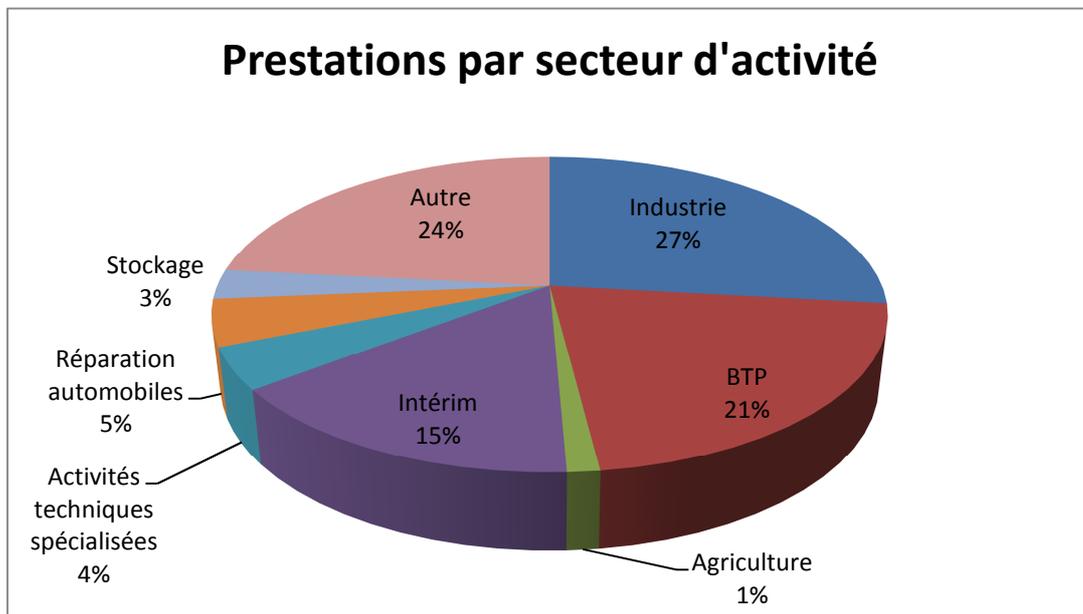
FICHE 5 : ELEMENTS STATISTIQUES

LE DETACHEMENT EN REGION GRAND EST



Avec plus de 63 000 déclarations de détachement, la région Grand Est est la première région concernée par les prestations de service internationale, généralement de courte durée. En 2019, 63 416 déclarations ont concernés 40 120 salariés, dont 15 % sont des intérimaires et 6739 entreprises étrangères. A noter que le nombre de déclarations de détachement et de salariés concernés n'est pas révélateur de la durée des prestations réalisées, qui peuvent être de quelques heures à plusieurs mois.

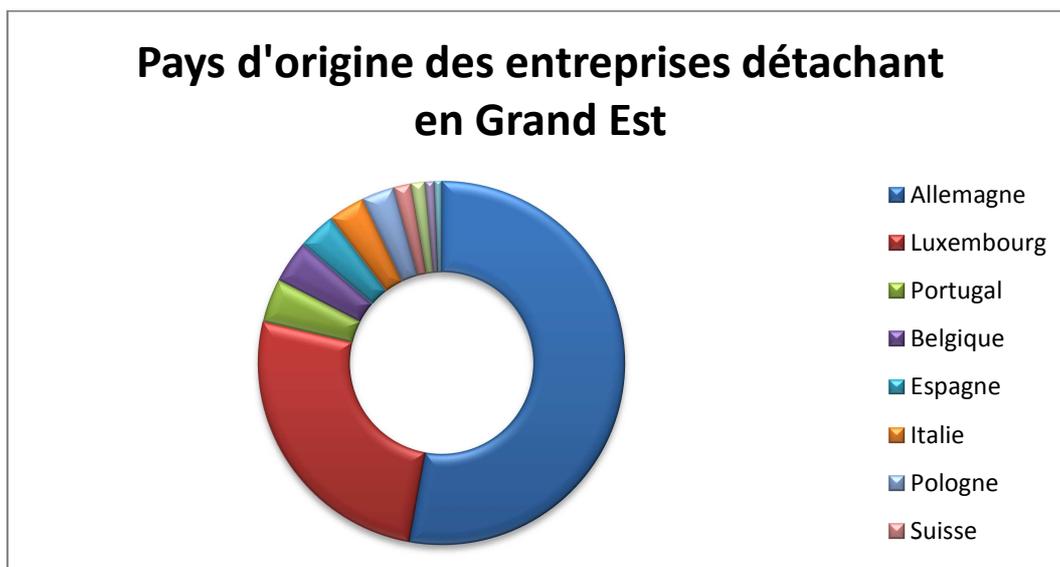
La répartition des prestations en fonction des secteurs d'activités est la suivante :



Les dix départements de la région sont impactés de manière hétérogène, les départements frontaliers de la Moselle et du Bas-Rhin étant les deux principaux lieux d'intervention des entreprises étrangères :

Départements	57 Moselle	67 Bas-Rhin	68 Haut-Rhin	54 Meurthe-et-Moselle	51 Marne	88 Vosges	08 Ardennes	55 Meuse	10 Aube	52 Haute-Marne
Prestations	21 563	16 573	10 387	4 650	3 086	1 527	1 638	1 230	1 448	715
Salariés	12 031	10 111	7 045	3 886	4 538	1 787	2 299	1 671	2 330	1 055

Les entreprises étrangères qui détachent principalement en Grand Est sont implantées dans les pays suivants :



Les principales nationalités des salariés détachés en Grand Est se répartissent ainsi :



FICHE n°6 : la carte d'identification professionnelle

BTP

La réglementation a introduit, pour les salariés détachés dans le secteur du BTP, l'obligation de détenir une carte d'identification. La remise de la première carte BTP, le 04 janvier 2017, en phase « pilote » du dispositif, a été fortement médiatisée. Conçue pour renforcer la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale, la nouvelle carte, obligatoire et hautement sécurisée, concerne tous les salariés travaillant sur des chantiers, y compris les intérimaires, les salariés détachés et les intérimaires détachés.

Les services de la DIRECCTE sont fortement sollicités par les entreprises étrangères, et notamment allemandes, sur les modalités pratiques de délivrance de la carte. La généralisation est effective pour les salariés et intérimaires détachés concernés, c'est-à-dire que toute nouvelle déclaration de détachement devra s'accompagner d'une demande de Carte BTP. Son financement sera assuré par une contribution due par les entreprises étrangères, au même titre que les entreprises françaises, au moment de la déclaration.