

## Questions relatives au détachement de salariés en France et Réponses de la DREETS GRAND EST, Strasbourg

23 février 2024

Informations complètes sur le détachement en France :

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

Informations sur les règles de droit du travail applicables en France :

<https://code.travail.gouv.fr/>

Tous les textes législatifs et réglementaires cités sont consultables :

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

Informations sur la protection sociale dans un contexte de mobilité internationale :

<https://www.cleiss.fr/>

### Les activités concernées par les obligations en matière de détachement

<p>Pour quelle <b>activité</b> doit-on faire une déclaration ? Quelle est la définition de détachement de salariés ?</p>	<p>Pour <b>toutes les activités</b> à partir du moment où interviennent sur le territoire français des salariés d'une entreprise étrangère.</p>
	<p><b>Exceptions :</b></p>
	<p><b>Le détachement pour compte propre :</b> Le détachement de salariés pour le seul compte de l'employeur, et sans contrat commercial de prestation établi pour un donneur d'ordre identifié par avance, est dispensé de la déclaration préalable et de la désignation d'un représentant.</p>
	<p><b>Le détachement pour des prestations de courte durée :</b> Pour des activités limitativement listées par l'arrêté du 4 juin 2019, les prestations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels sont aussi dispensées de l'obligation de déclaration préalable de détachement et de la désignation d'un représentant. Il s'agit :</p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• des artistes</li><li>• des apprentis en mobilité internationale</li><li>• des sportifs et membres des équipes les accompagnant, des délégués officiels</li><li>• des chercheurs ou enseignants intervenant dans des colloques, séminaires et manifestations scientifiques.</li></ul>
	<p>L'arrêté précise, pour chaque activité identifiée, la durée maximale d'activité en France sur une période de référence pour bénéficier du dispositif.</p>

	<p><b>Attention</b> : ces dispenses ne concernent que les formalités déclaratives et non le respect des dispositions du « noyau dur » qui doivent être respectées par l'entreprise étrangère (durée du travail, rémunération, communication des documents à l'inspection du travail...).</p>
<p><b>Est-ce que toutes les branches d'activités</b> sont concernées ? ou simplement quelques-unes comme c'est le cas en Allemagne ?</p>	<p><b>Toutes les branches</b> d'activité sont concernées – l'élément déclencheur est l'intervention sur le territoire français de salariés d'une entreprise étrangère dans le cadre d'une prestation de service internationale.</p>
<p>En cas de changement subit de personnel ou d'intervention rapide ou d'impossibilité technique de faire la déclaration sur SIPSI ? <b>Est-ce qu'une déclaration ultérieure est possible ?</b></p>	<p>L'article R.1263-5 du code du travail précise bien que la déclaration de détachement <b>est accomplie avant le début du détachement</b>, en utilisant le télé-service " SIPSI " du ministère du travail (<a href="http://www.sipsi.travail.gouv.fr">www.sipsi.travail.gouv.fr</a>).</p> <p>Les textes ne prévoient aucune exception au caractère préalable de la déclaration de détachement et de l'exactitude de ses mentions. Il convient donc de procéder dès connaissance du changement de salarié à la modification des éléments télédéclarés. Le téléservice SIPSI permet d'apporter des modifications à la déclaration de détachement autant de fois que nécessaire.</p>
<p><b>Apprentissage : Formation transfrontalière</b></p> <p>Est-ce que les apprentis allemands doivent être déclarés s'ils vont effectuer une partie de leur apprentissage dans une entreprise française ?</p> <p>(comme le certificat Eurégio par exemple: <a href="http://www.euregio-zertifikat.de/frameseite-de.htm">http://www.euregio-zertifikat.de/frameseite-de.htm</a>)</p>	<p>Ce cas relève des exceptions définies par l'arrêté du 4 juin 2019 : le détachement d'un apprenti n'est pas soumis aux formalités déclaratives.</p>
<p>Une entreprise, dont l'activité n'est pas le transport, doit-elle effectuer une déclaration de détachement lorsqu'elle livre des marchandises en France achetées par un client en Allemagne (meubles, fleurs...)?</p>	<p>Non, le transport de la marchandise n'est qu'un accessoire du contrat de vente. La livraison est considérée comme du transport pour compte propre, non soumise à l'obligation de déclaration.</p>
<p>Quelles sont les règles pour venir chercher de la marchandise auprès d'un fournisseur en France lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas le transport. SIPSI n'a pas de champ prévu pour ce cas de figure. Il faut mentionner les donneurs d'ordre ou clients mais il n'a y pas de mention « fournisseur » ?</p>	<p>Il n'y a pas de formalités à remplir pour venir récupérer de la marchandise en France. Il s'agit d'un détachement pour compte propre lorsque l'objet du détachement est uniquement la réception de matériel.</p>

<p>Quelles sont les règles en matière de <b>prospection commerciale</b> ?</p>	<p>1. S'il s'agit de clients existants, la déclaration est obligatoire.</p> <p>2. En revanche la prospection de clients potentiels est considérée comme un détachement pour compte propre. Dans ce cas, <b>l'employeur est dispensé de la déclaration préalable et de la désignation d'un représentant.</b></p> <p><b>Attention :</b> lorsque l'activité de l'entreprise concernée est réalisée en France de façon habituelle, stable et continue, les règles sur le détachement ne sont pas applicables. Il est nécessaire d'immatriculer un établissement en France (article L. 1262-3 du code du travail).</p>
<p>Quelles sont les règles en matière de <b>réparation</b> de courte durée ?</p> <p>Comment faire en cas de réparations urgentes ? Le client ne peut pas attendre s'il a une fuite d'eau</p>	<p>Les opérations de maintenance et de réparation effectuées en France, même de courte durée, sont soumises aux formalités déclaratives. La déclaration de détachement peut être effectuée immédiatement sur le téléserveur SIPSI.</p>
<p>Est-ce qu'une déclaration d'un an à l'avance serait envisageable pour une durée d'un an quand l'entreprise livre toujours les mêmes clients Par ex. : nous avons deux monteurs qui sont régulièrement détachés sur la France...</p>	<p>S'il s'agit uniquement d'une livraison, la déclaration n'est pas obligatoire (voir plus haut).</p> <p>Dans les autres cas, la déclaration doit être réalisée. Parmi les mentions obligatoires de la déclaration de détachement figurent « <i>l'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation</i> ».</p> <p>Les dispositions applicables obligent aussi à préciser la date et la fin prévisible de la prestation, pouvant être entendue au sens de la durée de la relation commerciale.</p>
<p>Y a-t-il possibilité de faire des <b>exceptions</b> pour une zone géographique comme l'Eurodistrict et les départements de la zone frontalière (57, 67 et 68) en fonction des forts échanges dans cette zone ?</p>	<p>Cette question ne peut être abordée que par les deux gouvernements concernés.</p>
<p>Quelles sont les obligations en matière de détachement de <b>stagiaires</b> ?</p> <p>Rémunérés ?</p> <p>Non rémunérés ?</p>	<p>Les obligations déclaratives concernent les salariés des entreprises étrangères. Un stagiaire n'est pas un salarié.</p> <p>La gratification relève des dispositions allemandes, et de ce qui est prévu dans la convention de stage conclu avec l'entreprise allemande et l'établissement de formation.</p>

<p>Quelles sont les obligations en matière de détachement de salariés rémunérés à <b>450 euros</b> par mois ?</p>	<p>Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, notamment concernant le salaire minimum et le paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés (article L. 1262-4 du code du travail).</p> <p>La durée du travail du salarié doit être précisée pour déterminer le salaire minimum applicable.</p> <p>L'employeur a pour obligation de mettre à disposition de l'inspection du travail les documents de décompte de la durée du travail sur le lieu de la prestation.</p>
<p>A partir de quelle <b>durée</b> de détachement doit-on mentionner le salaire de la personne détachée ?</p>	<p>Le taux horaire de rémunération doit être indiqué quelle que soit la durée du détachement.</p>
<p>Est-ce que les <b>dirigeants</b> (Geschäftsführer, Prokuristen) sont soumis à l'obligation de détachement préalable ?</p>	<p>La déclaration de détachement concerne les salariés. Tout dépend du statut du dirigeant (salarié ou non salarié).</p>

## Foires et salons

<p>Est-ce que les documents (contrats de travail etc.) doivent être conservés par le représentant ou sur le salon ?</p>	<p>S'agissant d'un détachement pour compte propre, les documents listés à l'article R. 1263-1 du code du travail doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle sur le lieu de la prestation, à l'exception des documents relatifs à l'examen médical qui est à présenter dans un délai maximum de quinze jours.</p>
<p>Est-ce qu'un certificat médical est nécessaire ou est-ce que le formulaire A1 suffit ?</p>	<p>Ces deux documents n'ont pas la même finalité. Le certificat A1 est un document justifiant du maintien du travailleur à la sécurité sociale de son pays d'origine et doit être présenté en cas de contrôle.</p> <p>Le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine, équivalent à celui prévu à l'article R. 1262-13 du code du travail, a pour</p>

objectif de vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail occupé.

## Représentant en France

Est-ce que la <b>nomination</b> du représentant doit être transmise au préalable l'inspection du travail ?	<p>La déclaration de détachement doit préciser les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale, du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation (articles R. 1263-3 et R1263-4 du code du travail).</p> <p>La nomination du représentant se fait dans la déclaration de détachement sur le téléserveur SIPSI.</p>
<b>Représentant</b> Qui peut être nommé représentant ?	<p>Le représentant en France peut être toute personne physique ou morale dès lors qu'elle est en capacité de faire la liaison avec les agents de contrôle et de présenter les documents obligatoires.</p>
Est-ce que le <b>salarié détaché</b> peut être représentant ?	<p>Oui. Le représentant peut être désigné parmi le personnel de l'entreprise intervenant en France, à partir du moment où il est à même d'exercer sa mission (produire les documents et être l'interlocuteur des agents de contrôle). Cette possibilité est par ailleurs prévue dans SIPSI.</p>
Est-ce que le <b>client</b> peut être représentant ?	<p>Oui, sous réserve qu'il puisse présenter tous les documents nécessaires de vérification concernant la situation des salariés intervenants.</p>
<b>Adresse postale du représentant</b> Doit-elle être obligatoirement en France ?	<p>Oui. L'adresse postale du représentant doit obligatoirement être en France (articles R. 1263-3 et R. 1263-4 du code du travail).</p>
Ne peut-on pas se contenter d'une <b>adresse mail</b> de l'entreprise allemande ?	<p>La réglementation impose la déclaration d'une <b>adresse électronique et postale en France</b>.</p>
Est-ce que cette <b>adresse</b> peut être celle du client en France ?	<p>Oui. Il doit s'agir de l'adresse exacte du représentant en France et non d'une domiciliation. Comme précédemment rappelé, dans l'hypothèse où le client en France serait désigné représentant, il doit disposer des éléments nécessaires.</p>

<p>Est-ce que cette <b>adresse</b> peut être celle du chantier ?</p>	<p>Oui. Si un salarié ou le dirigeant de l'entreprise est désigné représentant, l'adresse mentionnée doit être celle du chantier ou de l'hébergement en France.</p>
<p>Est-ce que cette adresse peut être celle du <b>salon</b> (stand) ?</p>	<p>Oui. Mais il est rappelé que pour les activités de foire et salon, la déclaration de détachement et la désignation d'un représentant n'est pas obligatoire.</p>
<p><b>Adresse électronique du représentant</b> Doit-elle être obligatoirement en France ?</p>	<p>L'adresse électronique peut être librement choisie, mais l'interlocuteur doit être en capacité de répondre en français aux questions des agents de contrôle.</p>
<p>Est-ce que le représentant engage sa <b>responsabilité</b> ?</p>	<p>Seules les entreprises étrangères, donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage, peuvent être visées par ses sanctions administratives et pénales prévues par le code du travail.</p> <p>Cependant, si un représentant s'opposait au contrôle, par exemple en refusant de transmettre les documents, il pourrait faire l'objet d'un relevé d'infractions pour obstacle aux missions de l'agent de contrôle.</p>
<p>Est-il nécessaire de renouveler la désignation pour chaque détachement ?</p>	<p>La désignation du représentant en France se fait via SIPSI. La désignation sous forme papier n'est plus requise depuis juillet 2019.</p>
<p>Quels sont les documents à fournir au représentant ?</p>	<p>Les documents devant être tenus à disposition par le représentant en France sont ceux listés à l'article R. 1263-1 du code du travail (voir <a href="#">Legifrance</a>).</p>
<p>Comment remplir la rubrique « <b>Email</b> » si la personne n'a pas d'adresse mail ?</p>	<p>La réglementation impose que le représentant en France dispose d'une adresse mail (article R. 1263-3 2° du code du travail).</p>
<p>En ce qui concerne la désignation du représentant, la forme écrite n'est plus nécessaire depuis que SIPSI offre la possibilité de nommer le représentant. Une entreprise nous demande si elle doit remplir des formalités supplémentaires en cas de changement de représentant. Je pense que seule la désignation sur SIPSI suffit lors de l'établissement de la déclaration préalable, non ?</p>	<p>Seule la déclaration SIPSI fait foi. Si le représentant change pendant la prestation, il convient de modifier la déclaration de détachement dans SIPSI.</p>

## Documents

<p>Quels sont les <b>documents</b> à présenter par le salarié détaché lors d'un contrôle ?</p>	<p>Le salarié détaché doit être en mesure de justifier de son identité et de présenter le certificat A1. S'il exerce une activité de BTP, il doit également être en possession de la carte CI BTP, ou de l'accusé de réception de la demande de carte.</p>
<p>Le <b>certificat A1</b> (long à obtenir et limité à trois déplacements) est-il obligatoire ?</p>	<p>Oui, il s'agit d'un document portable. Il matérialise l'accord de la sécurité sociale du pays d'envoi pour le maintien du salarié à cet organisme, quand bien même le salarié ne travaille pas dans le pays de son employeur. A défaut d'avoir sollicité et obtenu ce document, l'employeur doit affilier ses travailleurs à la sécurité sociale française. Pour les questions relevant de l'affiliation sécurité sociale, il convient de se rapprocher du Centre Nationale des Firmes Etrangères de l'Urssaf du Bas-Rhin : <a href="mailto:sfe@urssaf.fr">sfe@urssaf.fr</a></p>
<p>Concernant les documents dématérialisés à la place des documents sous forme papier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peut-on envisager de fournir les documents demandés sur clés USB ?</li> <li>• Sur les tablettes que les chauffeurs ont à disposition ?</li> </ul>	<p>Les documents peuvent être produits par tout moyen (mail, papier, etc.). Pour des questions de sécurité informatique, les clés USB ne sont pas acceptées.</p>
<p>S'agissant des frontaliers se rendant sur leur lieu de travail en Allemagne (il ne s'agit pas de détachement) ou lorsqu'ils rentrent à leur domicile : Que doivent ils présenter lors de contrôles ?</p>	<p>S'il s'agit du trajet domicile-travail, il n'y pas de document spécifique à présenter.</p>
<p>Concernant les salariés français, travaillant en France pour une entreprise allemande mais ayant un contrat de travail de droit français et payant leurs cotisations sociales en France, il est bien entendu que ces salariés sont dispensés de déclarations préalables et de formulaires A1. Que doivent-ils présenter lors de contrôles ?</p>	<p>La définition du travailleur détaché est la suivante : « Est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire français dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2« (article L1261-3 du code du travail).</p> <p>L'employeur est bien une entreprise étrangère et le salarié travaille en France pour le compte de son employeur. Il est donc bien un travailleur détaché au sens du Code du Travail. Il doit faire l'objet d'une déclaration de détachement.</p>

	Par contre, le travailleur étant affiliée à la sécurité sociale française, le certificat A1 n'est pas requis.
Est-ce que seuls les salariés doivent être en possession du formulaire A1 lors de leur détachement en France ? Les entrepreneurs non-salariés (exempts de déclarations préalables) sont-ils également concernés ?	Pour les questions relevant de la sécurité sociale, il convient de se rapprocher de l'Urssaf Services Firmes Etrangères : <a href="mailto:sfe@urssaf.fr">sfe@urssaf.fr</a> ou du Centre de Liaison européens des institutions de sécurité sociale : <a href="http://www.cleiss.fr">www.cleiss.fr</a> Attention : la notion de détachement est différente au sens du droit du travail et au sens de la sécurité sociale. Il s'agit de deux directives européennes distinctes.
<b>Lieu de conservation</b> des documents : est-ce l'adresse du représentant ou le chantier voire hôtel du salarié détaché ?	Si un salarié ou le dirigeant de l'entreprise est désigné représentant, l'adresse mentionnée doit être celle du chantier ou de l'hébergement en France. Sauf impossibilité matérielle, le lieu de conservation des documents est celui de la prestation.
Concernant les nombreux documents à présenter par le salarié détaché lors d'un contrôle ou ceux dont doit disposer le représentant notamment Tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national -> s'agit-il du contrat de vente ou de prestation ?  Tout document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national. Est-il nécessaire de fournir ces informations très sensibles ? Est-il possible de les fournir sur demande a posteriori sur demande ? et ne pas divulguer ces informations confidentielles aux employés ou au représentant ?	Ce document n'est plus demandé depuis mars 2023.  Ce document n'est plus demandé depuis mars 2023.
<b>Certificat médical</b>  Est-il indispensable de présenter un certificat médical pour tout détachement ?  Si cela est le cas, qui doit établir ce certificat ? un médecin du travail ? Tout médecin ?  Quelles informations requises doit présenter ce document ?	L'employeur doit conserver sur le lieu du travail le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu en France.  Ce document doit attester que l'état de santé du salarié est compatible avec l'emploi exercé.



<p><b>Quel peut être le lieu de conservation des documents ?</b>  L'article R. 1263-1 précise que « soit le lieu de conservation sur le territoire national, soit les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national. »  Dans le cas où le salarié détaché a le rôle de représentant :</p> <p>Est-ce que le lieu de conservation peut être</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'adresse de l'hôtel où il est hébergé ?</li> <li>• l'adresse du salon ?</li> <li>• l'adresse du chantier ?</li> <li>• ou l'adresse de l'entreprise en Allemagne si les documents requis sont transmis très rapidement ?</li> </ul>	<p>Les documents doivent être conservés sur le lieu de la prestation.  En cas d'impossibilité matérielle, ils peuvent être conservés sur un autre lieu, en France, accessible au représentant (hôtel, client, etc...).  Il est possible que les documents soient accessibles sur un espace de stockage numérique accessible au représentant en France.</p>

## Champs de SIPSI 2

<p>A quel moment doit se faire la déclaration de détachement ?  Combien de temps avant le détachement ?</p>	<p>La déclaration doit être préalable à l'intervention sur le territoire français des salariés de l'entreprise étrangère. Au-delà de cette notion, aucun délai n'est imposé.</p>
<p><b>Modes de déclaration</b></p> <p>Comment peut-elle se faire si SIPSI ne fonctionne pas ?</p>	<p>SIPSI ne connaît pas de dysfonctionnement majeur. En cas de problème, un signalement par mail sur le site est possible.</p>
<p>Page 1 de SIPSI  Rubrique <b>Intitulé</b> de la première page de SIPSI 2  Que mettre dans cette rubrique ?</p>	<p>Saisie libre (lieu ou nom de chantier, nom du donneur d'ordre ...)</p>
<p>Que doivent mentionner les entreprises dans la rubrique « <b>taux de salaire horaire brut</b> »  Qu'entend-on par taux de salaire horaire brut ?  Pour le temps du détachement passé en France ?  Pendant les heures de conduite ? Qu'en est-il des pauses ?  Nombreux sont les chauffeurs payés mensuellement et touchant primes de vacances et 13ème mois. Est-ce que cela peut être pris en compte ?</p>	<p>Le salaire minimum se calcule sur la base du montant brut du salaire de la même façon que pour les salariés français.</p> <p>Le salaire horaire à prendre en considération est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.</p> <p>Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport.</p> <p>Les pauses, si elles permettent aux salariés de vaquer à leurs occupations personnelles sans</p>

	<p>se trouver sous la subordination de l'employeur, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.</p> <p>Concernant les heures de conduite, s'il s'agit de chauffeurs d'entreprises de transport, la réglementation sociale européenne s'applique.</p>
<p><b>Rémunération mensuelle</b> Quel montant pour un apprenti ?</p>	<p>Lors de sa présence en France, la rémunération prévue doit être au moins équivalente à celle d'un apprenti français, qui est fonction de l'âge et de l'année de formation.</p> <p><a href="https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur">https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur</a></p>
<p>Dans la rubrique <b> salaire </b> : peut-on mentionner « Supérieur à 10,02 euros ou SMIC » ?</p>	<p>Non, il faut mentionner le salaire réel brut horaire.</p>
<p>Page 4 du formulaire imprimé</p> <p><b>Signature et cachet de l'employeur</b></p> <p>Est-ce nécessaire si toutes les données ont été transmises par voie électronique ?</p> <p>Est-ce que la personne détachée doit être en possession de ce formulaire ?</p>	<p>Non, le numéro de transmission par internet sert de signature électronique.</p> <p>Non, sauf pour les chauffeurs routiers des entreprises de transport (déclaration de détachement IMI pour les véhicules de +3,5 T ou attestation de détachement SIPSI et contrat de travail pour -3,5T)</p> <p><a href="https://www.ecologie.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-le-transport-routier">Formalités déclaratives applicables au détachement dans le transport routier   Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires (ecologie.gouv.fr)</a></p>
<p><b>Durée du détachement</b> Si le détachement dure moins longtemps que ce qui a été communiqué par SIPSI 2, est-il nécessaire / possible de faire une correction ?</p>	<p>Oui, une modification doit être faite dans la déclaration de détachement pour indiquer la date effective de fin de la prestation.</p>
<p><b>Durée du détachement</b> Si le détachement dure plus longtemps que ce qui a été communiqué par SIPSI 2, est-il nécessaire / possible de faire une correction ?</p>	<p>Oui. Les salariés doivent être déclarés pour l'intégralité de leur période de détachement. La modification de la déclaration est possible dans SIPSI 2</p>
<p>Une entreprise se rend <b> le même jour </b> à différents lieux des départements 67 et 68 pour livrer des marchandises. Les salariés restent à peu près <b> le même temps </b> sur chaque site. Est-ce que <b> tous les </b></p>	<p>Si l'entreprise étrangère agit pour compte d'autrui (transporteur), il y a lieu d'établir une attestation de détachement, valable 6 mois, sans mention de chaque lieu de destination.</p>

<p><b>lieux</b> desservis doivent être communiqués sur SIPSI ?</p>	<p>Si l'entreprise étrangère agit pour compte propre, et que le transport n'est qu'un accessoire au contrat de vente de marchandises, il n'y a pas lieu d'établir une déclaration de détachement.</p>
<p>Pour la rubrique <b>temps de travail</b> dans la déclaration SIPSI, quelles sont les données à remplir en ce qui concerne le temps de travail ? Doit-on également indiquer le temps de la prestation effectuée ou le temps complet (durée totale du déplacement y compris le temps des trajets ?)</p>	<p>La mention des horaires de travail ne figure plus dans la déclaration de détachement depuis mars 2023.</p>
<p>Les techniciens détachés doivent présenter en cas de contrôle un <b>relevé d'heures</b> indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier : Pendant combien de temps l'employeur est-il tenu de conserver ces documents ?</p>	<p>L'article D. 3171-16 du code du travail dispose: « <i>L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail :</i> <b>1° Pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, ou pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié ;</b> <i>2° Pendant une durée d'un an, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante ;</i> <i>3° Pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés intéressés par des conventions de forfait ».</i></p>
<p>Que faire si l'employeur ne peut pas prévoir à l'avance la durée de cette prestation ?</p>	<p>Il convient dans ce cadre de mentionner une durée prévisionnelle et de modifier la déclaration en fonction de l'évolution des travaux</p>

## Carte BTP

<p>Est-ce que les travaux suivants relèvent de la carte BTP ? La construction / conception / agencement de stands d'exposition ?</p>	<p>La carte BTP ne concerne pas seulement les entreprises du secteur du BTP, mais s'applique à tout salarié exerçant des travaux relevant du BTP, y compris pour des opérations annexes à ces travaux mentionnés à l'article R. 8291-1 code du travail et dont les employeurs peuvent relever d'autres secteurs professionnels comme</p>
--	--

	<p>la métallurgie, l'agriculture, l'intérim, le nettoyage, etc.</p> <p>La construction, la conception et l'agencement de stands d'exposition <b>ne relèvent pas de la CIBTP</b>, dès lors qu'il s'agit de la mise en place et d'installations de stands d'exposition, soit à l'intérieur d'un bâtiment (tels que foires et salons), soit en extérieur (tels que scènes, plateau de spectacles, ou montages de gradins ou de tribunes). Ainsi le montage/démontage d'éléments préfabriqués ou de structures métalliques utilisés lors de manifestations événementielles, hors travaux de construction d'un ouvrage ou d'un édifice, ne relève pas du dispositif de la carte CIBTP.</p>
Le montage de stores sur les fenêtres ?	Le montage de stores sur les fenêtres relève de la CIBTP dès lors que ces travaux de montage sont effectués au cours de la construction d'un bâtiment ou d'un édifice par un professionnel.
<p>Est-ce que les travaux suivants relèvent de la carte BTP ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ installations de terrains de golf (dont la mise en place de bassins, étangs)</li> <li>▪ travaux paysagistes</li> <li>▪ élagage</li> </ul>	Les entreprises du paysage peuvent être incluses dans le dispositif de la carte CIBTP lorsque les salariés effectuent des travaux liés à la construction d'un ouvrage ou d'un bâtiment ou à des travaux publics, comme l'aménagement d'espaces verts, la végétalisation de façades ou de toits/terrasses avec utilisation de travaux de maçonnerie ou de terrassement de sol.
Monteur de cuisine	Le montage de cuisine relève de la CIBTP dès lors que ces travaux de montage sont effectués au cours de la construction d'un bâtiment ou d'un édifice par un professionnel
Un électricien allemand qui intervient sur le territoire français doit-il détenir une habilitation telle que prévue par les textes et le code du travail français.	Les entreprises étrangères étant soumises à la même réglementation que les entreprises françaises, les électriciens intervenant sur les installations françaises devront disposer des habilitations adéquates. Il n'existe pas d'habilitation européenne en électricité, l'entreprise étrangère doit donc se conformer au système d'habilitation français. (cf NF C18-510)

## BREXIT

<p>Un de nos adhérents a des filiales dans 15 pays européens, entre autres au Royaume Uni. Il est fort probable que des employés de cette filiale britannique soient détachés vers la France pour des visites de clients, réunions au sein du groupe,</p>	<p>L'ensemble de la réglementation « détachement » est applicable aux salariés de la situation visée.</p> <p>L'accord de retrait ratifié, le Royaume-Uni sort</p>
---	---

<p>visites de salons (en tant qu'exposant ou visiteur). L'un d'entre eux possède la nationalité française et a le pre-settled status en Grande Bretagne. La question qui nous est posée concerne le Royaume Uni dès l'entrée en vigueur du Brexit.</p> <p>Avez-vous des informations quant aux salariés sous contrat de travail britannique (de nationalité britannique ou française) pour leurs détachements en France ?</p> <p>Bénéficieront-ils toujours des allègements actuels (détachements pour compte propre) ?</p> <p>Seront-ils tenus de présenter des documents supplémentaires (autorisations de travail) comme les ressortissants de pays tiers ?</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/europe-et-international/brexit-vos-questions-nos-reponses/">https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/europe-et-international/brexit-vos-questions-nos-reponses/</a></p>	<p>de l'Union de façon ordonnée le 31 janvier 2020 à minuit, et le droit de l'Union européenne cessera de s'appliquer au Royaume-Uni à l'issue de la période de transition prévue jusqu'au 31 décembre 2020. La période de transition définie par l'accord de retrait garantit que, pendant l'année 2020, rien ne change pour les particuliers et les entreprises, afin de laisser le temps à chacun de préparer la mise en œuvre de l'accord de retrait et d'anticiper la relation future entre l'UE et le Royaume-Uni, <b>qui doit encore être négociée.</b></p>
---	--

## Contact :

### Frédéric Carrière

IHK Südlicher Oberrhein, Geschäftsbereich International, Lotzbeckstraße 31, 77933 Lahr  
**Tel.: +49 7821 2703-650, Fax: -4650, E-Mail: [frederic.carriere@freiburg.ihk.de](mailto:frederic.carriere@freiburg.ihk.de)**