



FOCUS SUR LA PRESTATION DE SERVICES INTERNATIONALE (PSI)

Le traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne permet à une entreprise ayant son activité dans un pays membre de l'Union Européenne de prêter avec une entreprise implantée sur le territoire d'une autre Etat membre et d'y détacher des salariés le temps de la prestation.

Union Européenne (UE) : *Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.*

Association Européenne de Libre Echange (AELE) : *Islande, Lichtenstein, Norvège.*

Accords Bilatéraux : *Suisse, Andorre, Monaco, San Marin.*

b) Existence d'une activité réelle de l'entreprise prestataire dans son pays d'origine

L'entreprise étrangère qui détache un salarié doit être régulièrement établie dans le pays d'origine et y exercer principalement son activité. Elle ne doit intervenir en France que de façon temporaire (pour la durée de la mission). Elle ne peut avoir une activité habituelle, stable et continue en France ou dans ce cas, elle aura l'obligation d'y créer un établissement, et de s'acquitter de ses obligations sociales et fiscales sur le territoire national.

c) Situation juridique et conditions d'emploi du salarié détaché

Le salarié détaché doit travailler habituellement, hors du territoire national, pour le compte de l'employeur avec lequel il a signé un contrat de travail. La relation de travail entre l'employeur et le salarié doit subsister pendant la période de détachement et avoir été nouée avant ce dernier.

En droit du travail, les entreprises prestataires établies hors de France intervenant sur le territoire national sont tenues de **garantir à leurs salariés des conditions de travail et d'emploi équivalentes à celles des salariés français** notamment les dispositions sur la rémunération minimale et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, les congés payés, les jours fériés, les règles de santé et de sécurité, l'hébergement ...

Ainsi, le salarié détaché touchera donc, pour le temps de son détachement, la rémunération brute minimale que percevrait le salarié français travaillant pour le compte du donneur d'ordre, à qualification équivalente, ainsi que les accessoires de salaire conventionnellement prévus.

2. Les entreprises de travail temporaires (ETT) étrangères

Une entreprise de travail temporaire (ETT) étrangère peut, dans les mêmes conditions que précédemment, détacher ses salariés dans une entreprise utilisatrice française. Les principes restent alors les mêmes, à savoir que le salarié détaché par l'ETT en France est soumis aux dispositions légales et conventionnelles étendues de l'entreprise utilisatrice durant toute la période du détachement et notamment aux dispositions

sur le salaire minimum et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, les congés payés, les jours fériés, les règles de santé et de sécurité, l'hébergement, l'indemnité de précarité sauf s'il est embauché en CDI ...

L'ETT étrangère doit être titulaire d'une garantie financière.

La prestation doit faire l'objet

- d'un **contrat de mise à disposition** conclu entre l'ETT étrangère et l'entreprise utilisatrice, pour chaque salarié détaché.

- d'un **contrat de mission** conclu entre le salarié et l'ETT pour chaque salarié détaché.

Les salariés intérimaires détachés doivent être portés sur le registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice.

Ces documents peuvent être demandés lors d'un contrôle.

3. Les obligations du donneur d'ordre

Le donneur d'ordre (l'utilisateur) qui fait appel à un prestataire établi à l'étranger (ETT ou prestation de services) doit, vérifier que ce celui-ci a bien établi une déclaration de détachement des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation, avant le début de celle-ci, en ayant utilisé le télé service SIPSI du ministère chargé du travail.

Il convient d'être très vigilant, notamment si les prix proposés sont anormalement bas par rapport au coût d'une embauche « classique » par CDD et de bien procéder aux vérifications particulières.

a) Obligations de vigilance

Depuis 2014, la réglementation a instauré de nouvelles obligations de vigilance pour les donneurs d'ordre contractant avec un employeur établi à l'étranger :

- Obligation de demander au prestataire étranger une **copie de l'accusé de réception de la déclaration de détachement** qu'il a adressée à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation avant le début de celle-ci en ayant utilisé le télé service SIPSI du ministère chargé du travail. Cet accusé de réception sera accompagné de la copie de la déclaration de détachement.

- A défaut, le donneur d'ordre doit procéder à une **déclaration subsidiaire auprès de l'inspection du travail dans les 48h** suivant le début du détachement. Cette déclaration doit notamment comporter des renseignements sur l'entreprise étrangère, les coordonnées de son représentant en France, identité des salariés détachés, lieux successifs où doit d'exercer la mission ...

Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 4 000€ maximum par salarié** (8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans dans une limite de 500 000€ et une **suspension temporaire de la PSI** peut être prononcée par le DIRECCTE.

La déclaration de détachement doit être annexée au registre unique du personnel du donneur d'ordre.

- La désignation du représentant en France de l'entreprise étrangère est désormais inscrite dans la déclaration de détachement. Elle couvre l'intégralité de la période pendant laquelle les salariés sont détachés en France.

Le représentant en France est l'interlocuteur des services de contrôle français et doit pouvoir transmettre sans délai à la demande de l'inspection du travail, l'ensemble des documents prévus par les dispositions réglementaires. Il doit disposer d'une adresse électronique et postale en France, informations portées sur la déclaration de détachement.

- Le donneur d'ordre doit également demander à son cocontractant établi hors de France, avant le début de chaque détachement, une attestation sur l'honneur certifiant que ce dernier s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives qui lui auraient été notifiées.

L'absence de paiement d'une amende notifiée peut donner lieu à une décision de suspension temporaire de la PSI, prise par le DIRECCTE.

b) Obligations de diligence

Le donneur d'ordre a des obligations de diligence et doit en cas d'information d'un agent de contrôle de manquements constatés :

- **En matière de paiement du salaire** : enjoindre l'entreprise qui ne paie pas le salaire minimum (total ou partiel) à ses salariés détachés de faire cesser cette situation.

Sanctions : S'il ne procède pas à l'injonction ou à défaut de régularisation, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de services, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché.

- **En matière de non-respect du socle réglementaire du code du travail** (durée du travail, repos, congés ...) : enjoindre l'entreprise de régulariser sans délai la situation.

Sanctions : A défaut d'injonction ou d'information de l'agent de contrôle, le donneur d'ordre est passible d'une contravention de 5ème classe.

- **En matière de conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine** : enjoindre l'entreprise de faire cesser sans délai la situation irrégulière.

Sanctions : A défaut de régularisation, le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés dans des locaux aménagés conformément aux dispositions réglementaires (cf fiche bénévolat, prestation de services, entraide ...).

*Une suspension temporaire de la PSI, **pour une durée d'un mois maximum**, peut être prononcée par le DIRECCTE, en cas de constats par un agent de l'inspection du travail portant sur*

- *des manquements graves par l'employeur étranger aux dispositions relatives au non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel, au repos quotidien ou hebdomadaire, à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail,*

- *un manquement à l'obligation de présentation des documents devant être tenus à disposition de l'agent de l'inspection du travail, traduits en français,*

- *des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine,*

- *le défaut de réception de la déclaration préalable de détachement.*

- *l'absence de paiement par l'employeur des salariés détachés d'une amende administrative précédemment notifiée.*

En outre, l'absence de paiement d'une amende administrative notifiée à un employeur établi à l'étranger, constaté par un agent de contrôle de l'Inspection du travail à réception de la déclaration de détachement, pourra conduire à une décision d'interdiction de la prestation pour une durée de 2 mois renouvelable, prononcée par le DIRECCTE, en cas d'absence de régularisation du manquement avant le début de la prestation.

Depuis le 1er avril 2017, le **formulaire A1** ou le formulaire équivalent (justificatif de la protection sociale du salarié détaché et non la carte européenne d'assurance maladie) doit pouvoir être présenté aux services de contrôle par le salarié, l'employeur ou son représentant en France, le donneur d'ordre sur le lieu d'exécution de la prestation ou chez le cocontractant.

Le défaut de présentation de ce formulaire entraîne une pénalité administrative mise en œuvre par la MSA. **Elle est due par le donneur d'ordre** (3 377 € par salarié détaché en 2019).

La pénalité n'est pas applicable en cas de production, lors du contrôle, d'un justificatif attestant du dépôt de la demande d'obtention du formulaire suivie de la production, dans un délai de 2 mois à compter du contrôle, du formulaire délivré à la suite de cette demande.

c) En cas d'accident du travail

Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, **une déclaration doit être obligatoirement envoyée par le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice, en cas de recours à des travailleurs intérimaires détachés, à l'inspection du travail** du lieu de survenance de cet accident, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle peut être réalisée au moyen de n'importe quel support. Elle est sans lien avec la déclaration qui doit être effectuée au titre de la sécurité sociale par l'employeur du salarié.

Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative** de 4 000 € maximum par salarié (8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans dans une limite de 500 000€).

➤ **Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, pour tout contrat égal ou supérieur à 5 000 € HT, votre sous-traitant étranger doit vous remettre** à la conclusion du contrat et tous les 6 mois :

- Un document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaire pour les entreprises de l'Union Européenne ou le document mentionnant l'identité et les coordonnées du représentant fiscal en France pour les entreprises hors UE et de la Suisse.

- Une attestation de fourniture de déclarations sociales validée par l'organisme de protection sociale du pays d'origine et document justifiant du paiement de ses cotisations (vérification conseillée des certificats de détachement : A1 - E 0 – SE).

- Si obligation d'immatriculation à un registre professionnel :

- justificatif d'inscription auprès d'un registre professionnel

- devis, document publicitaire ou professionnel dès lors qu'il comporte les mentions permettant d'identifier l'entreprise

- si la demande d'inscription est en cours, récépissé de la demande d'inscription au registre datant de moins de 6 mois

- Si les salariés détachés par le sous-traitant sont assujettis à autorisation de travail, liste nominative de ces salariés, précisant la nationalité du salarié, le type et N° du titre valant autorisation de travail.

Tous ces documents doivent être fournis en langue française.

Client particulier : (tous les 6 mois) Un des documents listés aux points 1 ou 2 ou 3	Client professionnel : (tous les 6 mois) Le document 1, le(s) document(s) 2 et un des documents listés au point 3
<p>1 - Document mentionnant le numéro individuel d'identification, TVA intracommunautaire pour ressortissants de l'UE ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel.</p>	
<p>2 - Document attestant la régularité de la situation sociale (Règlement CEE n° 883-2004 ou convention internationale de sécurité sociale) Et, si la législation du pays le prévoit, un document émanant des organismes de protection sociale du pays, ou à défaut, attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale dont le donneur d'ordre devra s'assurer de l'authenticité.</p>	
<p>3 - Document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscription OU devis/document publicitaire ou professionnel OU document émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation</p>	