

LA PRESTATION DE SERVICE 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 prester 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, 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.*

Espace Economique Européen (EEE) : *Islande, Lichtenstein, Norvège.*

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

1. Le cadre légal du détachement de travailleurs étrangers en France

a) Définition

La prestation de service international (PSI) est une activité économique réalisée par une entreprise établie à l'étranger (le prestataire) au bénéfice d'un client (le donneur d'ordre) dans le cadre d'un contrat de prestation de service.

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 pas 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, d'y payer des cotisations sociales et de s'y acquitter d'obligations fiscales.

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

Le salarié détaché doit travailler habituellement 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 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 sécurité, l'hébergement ...

Ainsi, le salarié détaché touchera donc, pour le temps de son détachement, le salaire brut minimum que le salarié français travaillant pour le compte du donneur d'ordre.

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 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 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,
- 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, en premier lieu, vérifier que ce celui-ci a désigné un représentant de son entreprise sur le territoire national. En outre, il faut également vérifier que celui-ci a bien fait 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 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.
- 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 en utilisant le télé service SIPSI du ministère chargé du travail. Cette déclaration doit notamment compter 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 2 000€ maximum par salarié** (4000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000€ (projet de loi emploi présentée en avril 2018 : le montant de la sanction passerait à 3000€) 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.

- Obligation de demander au prestataire avant le début du détachement une **copie de la désignation écrite de son représentant 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.

Sanctions : A défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 2 000€ maximum par salarié** (4000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000€ (projet de loi emploi présentée en avril 2018 : le montant de la sanction passerait à 3000€).

ATTENTION : projet de loi emploi avec mesures de simplification sur le détachement pour les frontaliers et les activités de courte durée notamment artistiques, culturelles et sportives.

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 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 service, 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, le donneur d'ordre est passible d'une contravention de 5^{ème} 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 service, 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 respect du SMIC, 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,*

- *des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine,*
- *le défaut de réception de la déclaration préalable de détachement.*

Depuis le 1^{er} 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, 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 (3269€ par salarié détaché en 2017).

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 à l'inspection du travail** du lieu de survenance de cet accident, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette déclaration doit être effectuée par l'employeur s'il s'agit d'un détachement pour compte propre. 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 2 000€ maximum par salarié (4000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans une limite de 500 000€ (projet de loi emploi présentée en avril 2018 : le montant de la sanction passerait à 3000€).