



Direction
générale du travail

39-43 quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 01 44 38 25 78
Télécopie : 01 44 38 29 76

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,152 €/mn
(Modulo 0,077 €)
internet : www.travail.gouv.fr

CIRCULAIRE DGT 2008/17

du 5 octobre 2008

relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services

--	--	--	--	--	--

- MESSIEURS LES PREFETS DE REGION
- MESDAMES ET MESSIEURS LES
DIRECTEURS REGIONAUX DU TRAVAIL
- MESDAMES ET MESSIEURS LES
PREFETS DE DEPARTEMENT
- MESDAMES ET MESSIEURS LES
DIRECTEURS DEPARTEMENTAUX DU
TRAVAIL
- MESDAMES ET MESSIEURS LES
INSPECTEURS DU TRAVAIL

Texte abrogé : Circulaire DRT n°94/18 du 30 décembre 1994 relative à la situation des salariés d'entreprises étrangères détachés temporairement en France pour l'exécution d'une prestation de services

Références : Articles L. 1261-1 à L. 1263-2 et R. 1261-1 à 1264-3 du code du travail

SOMMAIRE

1^{ère} partie – LE REGIME DU DETACHEMENT

- 1.1 - La notion de « règles impératives de protection minimale »
- 1.2 - Les employeurs concernés par le détachement
- 1.3 - les différents cas de détachement
- 1.4 - La situation du salarié détaché
- 1.5 - Définitions

2^{ème} partie - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES DETACHES

- 2.1. - Libertés individuelles et collectives
- 2.2. - Dispositions spécifiques au travail temporaire
- 2.3. - Durée du travail et repos hebdomadaire
- 2.4. - Congés
- 2.5 - Protection sociale
- 2.6 - Modalités de rémunération
- 2.7 - Salaire minimum et indemnités de détachement
- 2.8 - Règles de sécurité
- 2.9 - Surveillance médicale (avant et pendant le détachement)
- 2.10- Désignation du service de santé au travail
- 2.11 - Comité d'hygiène de sécurité des conditions de travail (CHSCT)
- 2.12 - Travail illégal

3^{ème} partie – DECLARATIONS ET CONTROLES

- 3.1 – La déclaration préalable au détachement
- 3.2 – La déclaration d'accident du travail
- 3.3 – Documents exigibles de l'employeur lors d'un contrôle
- 3.4 – Poursuites pénales
- 3.5 – Compétence des conseils de prud'homme
- 3.6 – Coopération entre autorités de contrôle et bureau de liaison

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les modèles de déclaration préalable de détachement.

ANNEXE 2 : Les dispositions spécifiques aux professions relevant du régime des caisses de congés payés et de chômage intempéries.

ANNEXE 3 : Précisions sur l'obligation de garantie financière des entreprises de travail temporaires établies hors de France.

ANNEXE 4 : Tableau récapitulatif des justificatifs à produire pour l'exercice de certaines activités nécessitant une qualification particulière.

ANNEXE 5 : Tableau sur les dispositions européennes en matière de surveillance médicale (exposition risques professionnels).

ANNEXE 6 : Présentation du bureau de liaison

Introduction

La libre prestation des services inscrite à l'article 49 du traité instituant la Communauté européenne a permis le développement des interventions d'entreprises étrangères et de leurs salariés sur le sol français.

Partant de ce constat et dans la perspective d'encourager l'exercice de la liberté de prestations de services dans un cadre bien défini, de garantir une concurrence loyale entre les entreprises et de mieux protéger les travailleurs, les Etats membres de l'Union et le Parlement européen ont adopté le 16 décembre 1996 la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, qui prévoit :

- l'existence d'un noyau dur de règles impératives à respecter dans le pays d'accueil,
- des échanges d'information entre autorités nationales,
- et des garanties d'application (contrôles, procédures à la disposition des travailleurs, compétence judiciaire).

Ces dispositions figuraient dans notre droit interne depuis 1993, année d'adoption de l'article L. 341-5 du code du travail (loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993). Postérieurement, deux décrets ont été adoptés, en mai et septembre 2000, afin de mettre le droit français en conformité avec la directive communautaire.

Cependant, à l'occasion d'une communication en juillet 2003, la Commission européenne a formulé plusieurs observations sur l'application par les pays membres de la directive, eu égard notamment aux décisions de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) en la matière. Il est alors apparu nécessaire de rendre notre réglementation plus conforme au droit communautaire, plus lisible et plus adaptée à la lutte contre les pratiques illicites. L'article 89 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a ainsi complété la transposition de la directive en y intégrant notamment un nouveau cas de détachement entre entreprises d'un même groupe.

Le décret n° 2007-1739 du 11 décembre 2007 pris en application de cette loi vise à préciser les règles applicables aux entreprises étrangères qui détachent des travailleurs en France, et à mieux encadrer les conditions d'application du droit français. Il renforce notamment la législation applicable dans plusieurs domaines et donne une base réglementaire au bureau de liaison chargé de la coopération entre les administrations publiques. Il intègre les dispositions relatives aux secteurs de l'agriculture et des transports.

La présente circulaire abroge la circulaire DRT n°94/18 du 30 décembre 1994 relative à la situation des salariés d'entreprises étrangères détachés temporairement en France pour l'exécution d'une prestation de services.

1^{ère} partie – LE REGIME DU DETACHEMENT

1.1. La notion de « règles impératives de protection minimale »

a. Les « lois de police » reconnues par la convention de Rome de 1980.

Le règlement CE n°593/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 17 juin 2008 a repris les dispositions de la convention de Rome du 19 juillet 1980, entrée en vigueur le 1er avril 1991.

Ce règlement prévoit, dans ses articles 3 et 8, que le contrat de travail est régi par la loi choisie par les parties et qu'à défaut de choix explicite de la part de celles-ci, la loi applicable au contrat de travail sera la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays. Il prévoit cependant, dans son article 9, que nonobstant la loi choisie par les parties, l'Etat d'accueil peut imposer certaines de ses règles à une relation de travail en principe soumise à un autre droit, à condition que ces règles aient le caractère de lois de police¹. C'est dans ce cadre que s'est situé le législateur communautaire avec la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs.

b. L'article 49 du traité de Rome sur la libre prestation de services.

Consacrée par l'article 49 du traité de Rome, la liberté de prestation de services est un des principes fondamentaux de l'Union Européenne. Elle exige non seulement l'élimination de toute discrimination en raison de la nationalité mais également la suppression des restrictions, même appliquées sans discrimination, de nature à prohiber ou gêner les activités d'un prestataire légalement établi dans un autre Etat membre.

La CJCE considère en effet qu'une restriction de cette liberté ne saurait être admise que :

- si elle poursuit un objectif légitime compatible avec le traité,
- et si elle se justifie par des raisons impérieuses d'intérêt général, dans la mesure où les travailleurs ne jouissent pas déjà d'une protection équivalente dans l'Etat membre où est établi leur employeur (principe d'équivalence)², et à la condition que cette restriction soit propre à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire (principe de proportionnalité)³.

c. Les « règles impératives » prévues par la directive 96/71 CE du 16 décembre 1996

La directive 96/71 CE s'inscrit dans ce cadre. Elle prévoit l'application aux salariés détachés des « règles impératives de protection minimale » en vigueur dans le pays d'accueil, afin de prohiber d'éventuelles différences de traitement qui pourraient exister entre salariés présents sur un même lieu, et pour l'exécution d'un même travail, en fonction du lieu d'établissement de leur employeur.

¹ La notion de loi de police n'est pas définie dans l'ordre juridique interne français, mais on peut se référer à la définition de la CJCE : « constitue au sens du droit communautaire une loi de police la disposition nationale dont l'observation est jugée cruciale pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale, ou économique de l'Etat au point d'en imposer le respect à toute personne se trouvant sur son territoire » (CJCE ARBLADE 23/11/1999).

² CJCE Climatic C272/94 du 28 mars 1996.

³ CJCE Laval C341/05 et Viking Line C348/05.

d. Les exceptions au « noyau dur » limitées par la CJCE

L'application des règles du pays d'accueil peut toutefois être écartée lorsque l'application de ces règles n'apparaît pas opportune, car ni proportionnée ni nécessaire à la protection des travailleurs concernés, eu égard au degré de protection dont ils bénéficient déjà dans leur pays d'origine.

Par exemple, la CJCE considère que l'application des règles du pays d'accueil peut s'avérer disproportionnée lorsqu'il s'agit de salariés d'une entreprise établie dans une région transfrontalière qui sont amenés à effectuer, à temps partiel et pendant de brèves périodes, une partie de leur travail sur le territoire d'un voire de plusieurs Etats membres autres que celui d'établissement de l'entreprise (arrêt MAZZOLENI C-165/98 du 15 mars 2001).

Par ailleurs, lorsque le socle de règles du pays d'accueil est moins favorable que celui en vigueur dans le pays d'origine, ce sont ces dernières qui s'appliquent. En effet, en vertu de l'article 3.7 de la directive 96/71 CE, le noyau dur de règles minimales protectrices ne fait pas obstacle à l'application de conditions plus favorables.

Par exemple, un salarié français détaché en Pologne devra justifier d'une rémunération au moins équivalente au SMIC français.

e. Le détachement au sens du code du travail

Le détachement transnational de travailleurs est régi par les articles L. 1261-1 à L. 1263-2 et R. 1261-1 à R. 1264-3 du code du travail. Ces textes visent à garantir une protection minimale en matière de conditions de travail et d'emploi aux salariés détachés et à en préciser les modalités de contrôle. Ils sont sans incidence sur les autres dispositions du code du travail, excepté celles qu'ils adaptent ou remplacent.

Ces textes ne traitent pas :

- du régime des autorisations de travail applicable aux salariés détachés en France. Sur ce point, il convient de se référer à l'article R. 5221-2, 1° et 2° du code du travail, et à la circulaire DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.
- des dispositions régissant la reconnaissance mutuelle des diplômes et celles relatives à l'exercice d'une activité soumise à déclaration ou autorisation préalable (gardiennage, assurance...).
- du régime de sécurité sociale applicable aux salariés détachés en France, qui relève, pour les ressortissants communautaires, du règlement CEE 1408-71 du 4 juin 1971, et pour les ressortissants d'Etats tiers, des conventions bilatérales passées le cas échéant entre leur Etat d'origine et la France⁴.

1.2. Les employeurs concernés par le détachement

a. Les entreprises étrangères intervenant sur le territoire français

⁴ La liste des conventions bilatérales de sécurité sociale peut être consultée sur le site internet du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale -CLEISS-, à l'adresse suivante : www.cleiss.fr.

Le régime du détachement est déclenché par le début de l'activité sur le territoire. Le droit français s'applique aux employeurs immédiatement, dès le premier jour de travail de ses salariés sur le territoire, et quelle que soit la durée de leur détachement.

Par exemple, même présents sur le sol français pour une durée de quelques jours seulement, des ingénieurs japonais venus pour paramétrer une chaîne de montage dans une filiale française doivent respecter les règles du détachement.

Les règles du détachement s'appliquent à tous les secteurs d'activité (hormis le secteur de la marine marchande), quelle que soit la nationalité des travailleurs étrangers et des entreprises qui les emploient, et sans distinction entre pays européens et Etats tiers⁵.

b. L'obligation d'activité significative dans le pays d'origine

Tout employeur établi à l'étranger peut effectuer des prestations de service sur le territoire français et y détacher des salariés sans avoir l'obligation de s'y établir. Ils doivent néanmoins remplir deux conditions préalables dans leur Etat d'origine :

- y être régulièrement établis, et être constitués et gérés en conformité avec la législation de cet Etat. Le statut juridique de l'entreprise est indifférent, qu'il s'agisse de sociétés de droit civil ou commercial, ou de tout autres personnes morales de droit public ou privé.
- 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 Etat membre dans le seul but de détacher ses salariés.

Par exemple, l'article L. 1262-3 a pour objectif d'éviter qu'une entreprise « boîte aux lettres » ne soit créée dans un pays où les droits sociaux sont moins favorables. En revanche, le fait pour une entreprise étrangère d'avoir un établissement en France n'est pas à lui seul suffisant pour lui interdire de détacher des salariés.

S'il s'avère que l'entreprise étrangère a une activité habituelle, stable et continue en France, elle doit s'y établir et assujettir ses salariés à l'ensemble des règles du code du travail.

Par exemple, sont exclues du dispositif de détachement les relations entre une société établie à l'étranger et les salariés de son établissement secondaire en France. En revanche, les règles relatives au détachement s'appliquent lorsque cette entreprise détache de manière temporaire ses propres salariés au sein de cet établissement secondaire (cas du détachement intragroupe).

c. Le détachement est par nature temporaire.

Les textes ne prévoient pas de durée maximale du détachement, qui variera d'une journée à plusieurs mois suivant la mission confiée au travailleur détaché, déterminée dans son objet et sa durée. Le terme du détachement est donc préalablement fixé (échéance précise ou terme de la mission). Une fois leur mission effectuée, les salariés détachés doivent reprendre leur activité au sein de leur entreprise d'origine. A défaut, les règles du détachement ne s'appliquent plus, le contrat de travail devant être assujetti à l'intégralité du droit français.

Par exemple, le caractère réellement temporaire du détachement doit s'apprécier au cas par cas. Ainsi, un employeur ne peut procéder au détachement d'équipes successives de salariés sur des postes permanents.

⁵ Toutefois, pour les employeurs établis dans un pays européen (Union Européenne, Espace Economique Européen ou Confédération Helvétique), le décret du 11 décembre 2007 a mis en place des régimes spécifiques d'équivalence, en matière de surveillance médicale et de garantie financière (voir 2^{ème} et 3^{ème} partie).

1.3. Les différents cas de détachement

a. L'exécution d'une prestation de services (L. 1262-1.1°): peuvent être considérées comme « prestations de services » les activités de nature industrielle, commerciale, artisanale, libérale 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.

b. La mobilité intragroupe (L. 1262-1.2°) : ce détachement peut intervenir entre deux établissements d'une même entreprise ou entre deux entreprises d'un même groupe, sans qu'il n'existe nécessairement de contrat. Il s'agit alors d'un prêt de main d'œuvre transnational, qui devra rester sans but lucratif, et qui pourra avoir par exemple pour objet la réalisation d'une mission, une période de formation, etc. Il convient d'être attentif à ce que cette opération ne conduise pas à une situation de marchandage (cf **2.12**).

c. La mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (L. 1262-1.2°) : une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) régulièrement établie à l'étranger peut détacher des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice en France.

d. La réalisation d'une opération pour son propre compte (L. 1262-1.3°) : dans le cas d'un déplacement temporaire de salariés réalisé pour le compte de l'employeur, sans qu'il n'existe de contrat entre lui et un destinataire, les règles relatives au détachement de salariés devront être respectées.

Par exemple, ce cas de détachement concerne des situations aussi diverses que le tournage de films, la participation à un voyage d'affaires, à un séminaire, l'intervention sur un terrain acheté en France pour y effectuer des coupes de bois, etc.

1.4. La situation du salarié détaché

Au sens de l'article L. 1261-3 du code du travail, 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 sol français dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du code du travail».

a. Le travailleur détaché doit être salarié avant son détachement.

L'antériorité de la relation salariale a deux conséquences :

- La relation de travail doit avoir été nouée antérieurement au détachement, ce qui implique qu'un salarié ne peut être recruté par une entreprise étrangère dans la seule perspective d'être détaché en France⁶. Cette condition n'existe cependant pas pour les ETT, en raison de la nature même du travail intérimaire.
- Les règles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail des salariés détachés sont celles en vigueur dans le pays où leur employeur est établi, le droit

⁶ Il n'existe cependant aucune ancienneté minimale fixée *a priori*. La CJCE a ainsi jugé contraire à liberté de prestation de service une législation allemande qui exigeait une ancienneté dans l'emploi **d'un an** avant tout détachement (CJCE, 19 janv. 2006, aff. C-244/04, *Commission contre Allemagne*).

français n'ayant vocation à s'appliquer que pendant l'exécution du contrat en France, sur un nombre de matières strictement énumérées⁷.

Les mannequins étrangers et le personnel artistique et technique des entreprises de spectacle établies à l'étranger qui se produisent en France ont la qualité de « travailleurs détachés » au sens de l'article L. 1261-3 du code du travail, dès lors qu'ils ont la qualité de travailleur salarié dans leur pays d'origine.

b. Le salarié détaché reste un salarié durant son 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, lien qui distingue le salarié détaché :

- du travailleur indépendant, régulièrement établi hors de France, qui peut librement réaliser une prestation de services en France, et qui ne relève pas des règles du détachement (la formalité de la déclaration préalable ne leur est par exemple pas opposable). S'il s'avérait lors d'un contrôle qu'il exerce en réalité en France comme salarié du donneur d'ordre, le « faux travailleur indépendant »⁸ pourra être requalifié en salarié.
- de l'emploi direct de ressortissant étranger, directement recruté en France en qualité de salarié par un employeur établi en France. Dans cette hypothèse, les règles du détachement n'ont pas lieu de s'appliquer, le contrat de travail étant régi dans sa totalité par les règles françaises.

1.5. Définitions

Au sens de la présente circulaire, on entend donc par :

- « **salariés détachés** » : les salariés détachés en France par une entreprise non établie en France dans les quatre cas prévus à l'article L. 1262-1 : prestation de service, mobilité intragroupe, travail temporaire, opération pour compte propre (cf **1.3.**).

- « **employeurs étrangers** » : les entreprises établies à l'étranger et détachant des salariés en France dans les différents cas précités.

Sauf précision contraire, les articles cités se réfèrent au code du travail.

⁷ Hormis pour les entreprises de travail temporaire, qui doivent appliquer les règles françaises en cas de rupture anticipée du contrat de mission (nouveau contrat de mission équivalent prévu à l'art. L. 1251-26 du code du travail).

⁸ « Le faux travail indépendant doit s'entendre comme une relation entre un employeur et un salarié qui est dissimulé sous l'apparence d'une fiction juridique de « sous-traitance de travaux ou de services ». Cette fiction juridique permet au donneur d'ordre d'échapper aux obligations liées au statut d'employeur » - *Précis de réglementation sur le travail illégal*, p54, 11^{ème} édition –septembre 2008.

2^{ème} partie - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALAIRES DETACHES

Les employeurs établis hors de France doivent respecter un noyau de règles impératives françaises en matière de droit du travail. Aux termes de l'article L. 1262-4, s'appliquent les règles relatives aux matières suivantes :

- Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail (2.1),
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2.1),
- Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux (2.1 et 2.4),
- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises de travail temporaire (2.2),
- Exercice du droit de grève (2.1),
- Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs (2.3 et 2.4),
- Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et d'intempéries (2.5),
- Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires (2.6 et 2.7),
- Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, travail des enfants (2.8, 2.9, 2.10 et 2.11),
- Travail illégal (2.12).

Dans ces matières, c'est le droit commun qui s'applique, sauf modalités particulières expressément prévues par le code du travail. Ce principe général, posé par l'article R. 1261-1, signifie que dans chacune de ces matières, ce sont d'abord les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles de droit commun, telles qu'elles sont appliquées aux entreprises françaises de la même branche d'activité, qui doivent être respectées. Les principales dérogations au droit commun sont regroupées aux articles R. 1262-1 à R. 1264-3.

En particulier, la convention collective applicable⁹ au salarié détaché, pour les matières énumérées ci-dessus, est déterminée dans les conditions suivantes :

- Sont applicables les seules dispositions des conventions et accords collectifs étendus¹⁰;
- L'article R. 1261-1 du code 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 exerçant une activité identique. *Par exemple, l'activité de référence en France peut donc différer de celle admise pour l'employeur dans son pays d'origine.*
- En présence d'un dispositif conventionnel infra-national (par ex. les salaires conventionnels du secteur du bâtiment), le lieu d'exécution de la prestation de services (par ex. le chantier) constitue le critère territorial permettant de déterminer les textes conventionnels de référence.

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés de la convention collective qui leur est applicable (article R. 2262-1) pendant la durée de leur détachement en France. Cette convention doit figurer sur le bulletin de paie (ou titre équivalent, cf 2.6).

⁹ Les conventions collectives peuvent être consultées sur le site www.legifrance.gouv.fr.

¹⁰ La procédure d'extension des accords et conventions collectifs résulte d'un arrêté du ministre chargé du travail, pris après avis motivé de la Commission Nationale de la négociation collective, et a pour effet de rendre obligatoires les stipulations d'un accord de branche ou d'un accord (inter)professionnel pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application (cf art. L. 2261-15).

Cette seconde partie rappelle donc, matière par matière, les grands principes de droit commun, en présentant le cas échéant les adaptations prévues par le décret n° 2007-1739 du 11 décembre 2007 pour les salariés détachés.

2.1 Libertés individuelles et collectives

a. Intégration et droit d'expression dans l'entreprise d'accueil.

Les salariés intégrés étroitement à la communauté de travail sont pris en compte pour la détermination des seuils d'effectifs liés aux institutions représentatives du personnel. En vertu de l'article L. 1111-2, 2° du code du travail, doivent ainsi 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, uniquement :

- des salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire,
- des salariés détachés en France dans le cadre d'une mobilité intragroupe.

Les salariés en détachement intra-groupe (R. 1262-3) et les intérimaires (en vertu du droit commun) disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur les conditions de travail de l'entreprise d'accueil, sur la qualité de leur organisation et sur les améliorations souhaitables de leur unité de travail (L. 2281-1 à L. 2281-4).

b- Autres droits individuels et collectifs

Tous les salariés en détachement bénéficient de toutes les dispositions du code du travail en matière de non-discrimination, d'égalité professionnelle entre hommes et femmes et de protection de la maternité. Les règles françaises concernant l'âge d'admission au travail, l'emploi des enfants, la durée du travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs leur sont applicables.

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

2.2. Dispositions spécifiques au travail temporaire

Toute Entreprise de Travail Temporaire (ETT) étrangère peut détacher des salariés intérimaires en France à condition de justifier d'une activité significative dans son pays d'établissement et d'y être régulièrement établie en tant qu'entreprise de travail temporaire. Elle doit en outre :

- procéder à une déclaration préalable au détachement spécifique aux ETT (R. 1263-6 et 7), comme détaillé à l'ANNEXE I ;
- disposer d'une garantie financière équivalente à celle exigée pour les ETT établies en France (R.1262-17), comme détaillé à l'ANNEXE III.

L'article R. 1262-16 précise que toutes les dispositions relatives au contrat de travail temporaire¹¹ sont applicables aux salariés détachés, l'ETT employeur devant notamment respecter les règles françaises relatives :

- aux cas autorisés de recours au travail temporaire (L. 1251-5 à 8, L. 1251-9 et 10),

¹¹ Chapitre 1^{er} du titre V du livre II de la première partie du code du travail.

- au contrat de mission conclu entre l'ETT et le salarié (L. 1251-11 à 15),
- au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (avec les mentions obligatoires prévues à l'art. L. 1251-43).

En ce qui concerne les droits individuels, les salariés temporaires détachés bénéficient :

- des mêmes droits que les autres salariés occupés dans des établissements français, qu'il s'agisse des conditions de travail ou de rémunération (L. 1262-4, 4° et R. 1262-16),
- d'une rémunération au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification et poste équivalents,
- d'une indemnité de fin de mission (L. 1251-32 et 33), sauf pour les salariés temporaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine (R. 1262-16), comme c'est le cas par exemple en Allemagne.

Par exemple, s'appliquent les règles relatives à la durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, sécurité et hygiène sur les lieux de travail, conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs. Les salariés mis à disposition bénéficient aussi des mêmes équipements collectifs (transports, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires). Les indemnités d'intempéries leur sont également applicables, de même que les indemnités compensatrices de congés payés et de fin de mission.

2.3. Durée du travail et repos hebdomadaire

Les règles légales, réglementaires et conventionnelles étendues, relatives à la durée du travail et au repos 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 (article L. 3121-11 du code du travail) sont applicables aux salariés détachés.

Par exemple, les dérogations prévues au code du travail sont accordées aux entreprises prestataires par l'inspecteur du travail ou le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 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, à l'exception des détachements intra-groupe, dans la mesure où ils relèvent le plus souvent d'accord d'entreprise ou d'établissement.

2.4. Congés

Les salariés détachés en France bénéficient du droit à congés payés dans les mêmes conditions que les salariés employés par une entreprise française, en application de l'article R. 1262-6 du code du travail. Leur droit à congés s'évalue *prorata temporis* de leur séjour en France.

Par exemple, lors du calcul de la durée globale du détachement de ses salariés, l'employeur pourra y inclure les périodes de congés auxquelles ils ont droit au titre de leur période d'activité en France.

Toutes les dispositions relatives aux congés familiaux (notamment les congés pour événements familiaux, congés de maternité et paternité) s'appliquent aux salariés détachés.

En revanche, ne s'appliquent pas les dispositions du code du travail :

- du livre II titre II chapitre V relatives aux congés non rémunérés (congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'éducation ouvrière, mutualiste, de représentation, de solidarité internationale, de solidarité familiale et de soutien familial),
- du chapitre VII relatif au compte épargne temps.

2.5. Protection sociale

a. La justification d'une protection sociale

Les employeurs doivent pouvoir justifier d'une protection sociale (à jour) pour chacun des salariés détachés, le manquement à l'obligation de déclaration aux organismes de protection sociale pouvant constituer une dissimulation d'activité au sens de l'article L. 8221-3 du code du travail (cf 2.12).

Pour les employeurs établis hors de l'Union européenne, l'employeur devra produire une attestation de régularité de sa situation sociale :

- soit émanant de son Etat d'origine, si ce dernier est signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale avec la France,
- soit émanant de l'organisme français de recouvrement des cotisations sociales dans le cas contraire.

b. Caisses de congés payés et de chômage intempéries (secteurs du BTP et du spectacle)

Les employeurs doivent s'affilier en France à la caisses des congés payés (secteur du BTP et du spectacle) et verser des cotisations au régime « chômage intempéries » (secteur du BTP seul) pendant le détachement de leurs salariés en France. Il existe des cas de dispense à cette obligation, notamment pour les employeurs établis dans un Etat membre de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen et dans la Confédération Helvétique, qui peuvent invoquer l'existence, dans leur pays d'origine, de dispositifs équivalents à ceux du droit français, et offrant les mêmes garanties à leurs salariés. Pour une présentation détaillée des règles applicables, voir l'ANNEXE II.

2.6. Modalités de rémunération.

a. Quelle que soit la durée de la prestation de services, les dispositions des articles R. 1262-7 et 8 s'appliquent à la rémunération des salariés détachés :

- paiement d'un salaire minimum au moins égal au SMIC ou au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pour chaque heure de travail effectif ;
- pour les salariés intérimaires (détachés par des ETT), application en outre du principe d'égalité de rémunération avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice ;
- possibilité d'un abattement de 20% pour les jeunes de moins de dix-sept ans et de 10% pour les jeunes entre dix-sept et dix-huit ans, sauf si ces derniers justifient de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ;
- égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
- versement en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, ou chèque barré, ou virement à un compte bancaire ou postal. Le salaire mensuel supérieur à 1500 euros (cf

art. L. 3241-1) doit être payé obligatoirement par chèque barré ou virement. En dessous de cette somme, le salaire doit être payé en espèces au salarié qui le demande.

b. Pour les détachements supérieurs à un mois, les dispositions relatives au paiement mensuel du salaire et à la remise d'un bulletin de paie s'appliquent. Le bulletin de paie ou, à défaut, tout document équivalent attestant de la rémunération, doit être traduit en français et son montant doit être converti en euros. Il doit comporter les mentions suivantes :

- salaire dû (y compris majorations pour heures supplémentaires),
- période et horaires de travail (distinguant les heures au taux normal et au taux majoré),
- congés et jours fériés (et éléments de rémunération s'y rapportant),
- conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés et intempéries,
- intitulé de la convention collective applicable.

Si le formalisme du bulletin de paie français ne saurait être exigé d'un employeur étranger, un « document équivalent » devra comporter les éléments permettant un contrôle des dispositions incontournables du code du travail. Une attention particulière doit être apportée au respect du salaire minimum et du temps de travail.

c. Pour les détachements inférieurs à un mois, la remise d'un bulletin de salaire n'est pas obligatoire. La preuve du respect par l'employeur étranger du niveau de rémunération légal ou conventionnel français pourra être apportée par différents moyens (reconnaissance de dettes, copie du chèque délivré au salarié, remise d'un reçu signé par le salarié, émargement par le salarié d'un registre, etc.).

2.7. Salaire minimum et indemnités de détachement

Le salaire minimum se calcule sur le montant brut du salaire¹², et de la même façon que pour les salariés français (voir l'article D. 3231-6 du code du travail). Ainsi, l'employeur des salariés détachés doit respecter, lorsqu'il est plus favorable que le SMIC, le salaire minimum prévu par les stipulations de l'accord ou de la convention collective étendue applicable.

Les avantages en nature doivent être bien distingués des frais professionnels. L'article R 1262-8 oppose en effet « les allocations propres au détachement », qui sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, aux « remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement », qui ne peuvent être mises à la charge du salarié détaché et sont donc exclues du calcul du salaire minimum. Sur cette distinction, voir la note d'information DPM/DGT du 11 janvier 2007.

Par exemple, la prime d'expatriation, versée par l'employeur au salarié pour son détachement, est bien une « allocation propre au détachement » et sera prise en compte dans le calcul du salaire minimal. Il en va de même pour les avantages en nature. En revanche, les indemnités compensant les seuls surcoûts du détachement (dépenses de voyage, de logement...) ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum. Elles viennent compenser les charges que le salarié n'aurait pas engagées en dehors de l'exercice de sa mission ou s'il l'avait effectuée dans son pays d'origine. Elles sont remboursés par l'employeur, indépendamment du salaire.

¹² Arrêt de la CJCE du 14/04/05 Commission/ Allemagne n°341/02.

2.8. Règles de santé et de sécurité au travail

Dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail, l'ensemble des règles de la partie IV du code du travail est applicable à l'entreprise détachant des salariés en France moyennant certaines adaptations, pour la médecine du travail et les CHSCT plus particulièrement.

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

- les règles de sécurité applicables à toutes les intervenants extérieurs à une entreprise (art. R 4511-1 ss) : inspection préalable des lieux de travail, analyse conjointe des risques, plan de prévention des risques, plan de retrait d'amiante, etc.
- les prescriptions techniques relatives aux chantiers du bâtiment et opérations de génie civil, comme les règles relatives aux travaux sur immeubles, à la coordination de la sécurité sur les chantiers (articles L. 4531-1 ss), etc.
- les règles en matière de danger grave ou imminent (art. L. 4731-1 ss).
- les règles relatives au droit de retrait des salariés (art. L. 4131-1).

Par exemple, la notification de l'arrêt temporaire des travaux sera faite à la fois au responsable sur le chantier et au siège de l'entreprise étrangère. Le refus par le responsable du chantier de donner l'adresse du siège pourra être relevé comme un délit d'obstacle. De même, le refus d'obtempérer par le responsable du chantier pourra être relevé par procès-verbal (art. L. 4741-3) et pourra donner lieu à une procédure de comparution immédiate (art. 395 à 397-6 du code de procédure pénale).

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

- des règles communautaires de mise en circulation des équipements, conformément aux principes énoncés par la note de la DGT du 30 novembre 2006¹³,
- 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 ne saurait suffire.

c. 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 hyperbare ou de radiologie industrielle (voir le tableau des qualifications et titres en ANNEXE 4)
- de « formation adéquate »¹⁴ devant être dispensée 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.

¹³ Note de la Direction générale du travail du 30 novembre 2006 qui rappelle les règles énoncées par la directive « machines » 89/392/CEE et la directive « équipements de travail » 89/655/CEE, transposée par la loi n°1414 du 31 décembre 1991.

¹⁴ Cette exigence de « formation adéquate » existe dans tous les Etats 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).

2.9. Surveillance médicale (avant et pendant le détachement)

a. Suivi antérieur au détachement et régime d'équivalence

L'article R.1262-10 permet aux employeurs établis dans un Etat européen (membre de l'UE, de l'EEE, ou dans la Confédération Helvétique) de démontrer que leurs salariés bénéficient d'un régime de surveillance médicale équivalent au dispositif français. La preuve d'un suivi équivalent exonère l'employeur de l'application des règles françaises en matière d'examen d'aptitude médicale.

Par exemple, un salarié allemand reconnu apte à exercer certaines activités dangereuses (cf liste en ANNEXE 5) et suivi spécifiquement à ce titre dans son pays d'origine n'aura pas à subir l'ensemble des examens préalable prévus par le code du travail.

Néanmoins, cette équivalence n'est pas automatique. En effet, si la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 impose aux Etats membres d'instaurer une surveillance médicale, chaque Etat reste libre d'en définir les modalités concrètes. Cette directive cadre a en outre été complétée par des directives sectorielles portant sur des risques professionnels spécifiques (cf ANNEXE 5). Enfin, certains risques ne sont couverts par aucune directive particulière.

L'employeur devra donc apporter la preuve d'un suivi médical antérieur, qui sera alors :

- présupposé équivalent au suivi médical exigé en France pour l'obligation de surveillance générale, et pour les risques couverts par une directive sectorielle, le suivi étant présumé harmonisé dans l'ensemble des Etats membres,
- examiné au cas par cas en fonction de la surveillance médicale prévue dans le pays d'origine, pour les risques non couverts par une directive sectorielle.

Par exemple, dans les deux cas, l'employeur devra prouver que le travailleur détaché a effectivement bénéficié d'examens de santé dans son pays d'origine, en produisant un document faisant état de la date du dernier examen médical subi dans ce cadre. Ce document n'est pas obligatoirement une fiche d'aptitude au poste mais une attestation de suivi médical.

A 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. Le premier examen a lieu en France avant la prise de poste.

b. Suivi médical pendant le détachement

Quel que soit le niveau de surveillance médicale dans le pays d'origine, ce sont les règles françaises en matière de périodicité des examens qui s'appliquent pendant la durée du détachement en France.

Dès lors, dans l'hypothèse où le travailleur détaché justifie d'une surveillance médicale équivalente, le premier examen médical pratiqué en France a lieu dans le délai fixé par le code du travail qui le sépare du dernier examen pratiqué dans son pays d'origine.

A défaut de surveillance médicale équivalente, la périodicité des examens médicaux est calculée à partir du 1^{er} examen ayant eu lieu en France, avant la prise de poste, et selon les règles du code du travail.

Par exemple, le suivi prévu en cas d'exposition à certains produits chimiques se fait selon les modalités prévues à l'article R 4412-40 : examen au moins annuel et après toute exposition, tenu d'un registre avec la nature, la durée et le degré de l'exposition, etc.

2.10. Désignation du service de santé au travail

Le décret du 11 décembre 2007 adapte les règles de surveillance médicale aux différentes situations de détachements décrites au point 1.3. L'application combinée des nouveaux articles R.1262-9, R.1262-11 et R.1262-12 conduit à deux schémas de relations possibles entre l'entreprise étrangère et le service de santé au travail.

a. 1^{er} cas : suivi assuré par l'entreprise d'accueil.

Ce schéma s'applique obligatoirement 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 temporaire. Dans ces trois cas, il appartient à l'entreprise d'accueil 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 doit transmettre à ce dernier :

- 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 », imposée par l'article au sens de l'article R. 1262-11, n'a pas pour effet de faire porter le financement de la prestation du service de santé par l'entreprise d'accueil. Le surcoût (pour l'entreprise utilisatrice) éventuellement engendré par la présence des salariés détachés¹⁵, 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 travail¹⁶ est réalisée à l'initiative du service de santé de l'entreprise d'accueil, et les documents (rapports, observations...) habituellement transmis à l'employeur le sont également à l'entreprise d'accueil (R. 1262-15).

b. 2^{ème} cas : adhésion par l'employeur à un service inter-entreprise de santé au travail.

Dans le cas d'un détachement pour propre compte ou auprès d'un particulier, il n'existe pas de service de santé au travail pré-identifié, et il appartient à l'entreprise étrangère de procéder elle-même à l'adhésion à un service interentreprises de santé au travail, territorialement et professionnellement compétent.

Pour les particuliers, l'action en milieu de travail n'est pas toujours justifiée ou réalisable, du fait notamment des conditions d'accès au domicile privé du particulier donneur d'ordre. Il est donc prévu que cette action ne peut s'exercer que sur demande de l'entreprise étrangère (R. 1262-14, 2°), qui devra s'être assurée de l'accord du propriétaire des locaux.

¹⁵ En effet, 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).

¹⁶ 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.

2.11. Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Si les entreprises étrangères prestataires de service en France ne sont pas tenues de constituer un CHSCT, lorsqu'il existe un CHSCT dans l'entreprise d'accueil, celui-ci est compétent pour tous les salariés détachés (dans les conditions définies aux articles L. 4612-1 ss).

En revanche, seules certaines catégories de salariés détachés sont prises en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise d'accueil pour l'obligation de constitution d'un CHSCT, selon les modalités prévues à l'article L. 1111-2 (cf point **2.1**).

En outre, les salariés de l'entreprise étrangère peuvent être désignés en tant que représentants du personnel au CHSCT par le collège réunissant les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel de l'entreprise d'accueil.

Lorsque l'entreprise étrangère intervient au sein d'un établissement à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire de base, elle peut être amenée à désigner un ou plusieurs représentants au sein du CHSCT élargi de l'entreprise utilisatrice en application des dispositions des articles R. 4523-5 ss (décret n° 2008-467 du 19 mai 2008).

2.12 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 (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail, cumuls irréguliers d'emploi, fraude aux revenus de remplacement) peuvent être relevées à l'encontre des employeurs et des salariés en détachement.

Par exemple, pour un détachement intra-groupe, 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. (Cass. crim. 12 mai 1998 – Bull crim n°160).

3^{ème} partie – DECLARATIONS ET CONTROLES

Les services de l'inspection du travail doivent disposer d'une information précise sur l'existence et les conditions de détachement en France, dont les modalités sont prévues par le code du travail (R. 1263-1,-3, 4 et -6). La méthodologie des contrôles fera l'objet de fiches mises en ligne dans l'intranet « SITERE ».

3.1. La déclaration préalable au détachement

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'inspecteur du travail, permettant à ce dernier 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, en langue française, doit être envoyée à la direction départementale du travail du lieu d'intervention¹⁷, ou du premier lieu de l'activité en cas de prestation « itinérante ». La direction départementale du travail la transmettra aux sections d'inspection du travail géographiquement concernées, selon la ou les communes d'intervention, et en particulier, pour les prestations relevant du secteur agricole, au Service Départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (SDITEPSA).

Pour les opérations de cabotage, cette déclaration doit être faite par l'employeur à l'Inspecteur général du travail des transports (IGTT), et selon des modalités particulières¹⁸.

Trois modèles de déclarations sont exigibles en fonction du cas de détachement concerné et figurent en ANNEXE I :

- **1^{er} modèle : cas des prestations de service et des opérations en compte propre :** cette déclaration se substitue à l'ensemble des déclarations prévues par le code du travail, notamment aux déclarations d'ouverture d'établissement (art. L. 1221-17) et d'ouverture de chantiers ou d'autres lieux de travail externes (art. R. 8113-1).
- **2^{ème} modèle : cas des mobilités intragroupes :** l'art. R. 1263-4 prévoit une déclaration particulière pour les détachements dans ce cadre.
- **3^{ème} modèle : cas des entreprises de travail temporaire :** prévue à l'article R. 1263-6, elle se substitue¹⁹ aux obligations de déclaration préalable au commencement de l'activité (art L. 1251-45) et à l'envoi du relevé des contrats de travail que l'entreprise de travail temporaire a conclus avec ses salariés (article L. 1251-46 du code du travail).

¹⁷ Les adresses des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) sont disponibles sur le site www.travail.gouv.fr, rubrique « nos services en région ».

¹⁸ Les opérations de cabotage donnent lieu à une déclaration préalable spécifique, à transmettre à l'Inspection générale du travail des transports (IGTT, Grande Arche, 92055 La Défense Cedex) jusqu'au 31/12/2008. Les modalités indiquées sur le site du ministère des transports (www.transports.equipement.gouv.fr, accueil /espace professionnels/inspection du travail des transports/détachement de salariés/cabotage) évolueront à partir du 01/01/2009.

¹⁹ La déclaration de l'article R.1263-6 reprend les mentions qui figurent dans les déclarations exigées des entreprises françaises de travail temporaire par les articles L.1251-45 et R. 1251-5 du code du travail.

Ces trois modèles de déclaration pourront être prochainement renseignés en ligne par les employeurs à partir d'une connexion internet (application GEMOE).

En cas de détachement de salariés dans le cadre de l'exécution d'une prestation de services, l'employeur doit mentionner dans la déclaration préalable « l'identité du représentant en France pour la durée de la prestation » (voir le modèle 1 de déclaration joint en ANNEXE 1). Il appartient en effet à l'employeur de désigner une personne ayant qualité pour le représenter en France²⁰, pendant la durée du détachement²¹, afin, notamment, d'encadrer les salariés détachés et de jouer le rôle d'interface avec le donneur d'ordre et les services de contrôle le cas échéant.

3.2. La déclaration d'accident du travail

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 Etat 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), soit par l'employeur, ou son représentant (cas du détachement pour propre compte), soit par l'entreprise d'accueil (dans tous les autres cas de détachement) à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de l'accident. C'est le modèle de déclaration de droit commun qui est à utiliser pour cette démarche.

3.3. Documents exigibles de l'employeur lors d'un contrôle

a. Les documents exigibles établis en langue française

Il s'agit pour les services de contrôle de procéder à la vérification du respect des règles applicables aux salariés détachés. A cette fin, ils sont habilités à exiger la production, en français et en euros, d'une liste limitative de documents, prévus aux articles R.1263-1, R. 1263-8 et R. 1263-9 :

- le document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur, dans les cas où son entreprise est établie en dehors de l'Union Européenne,
- l'autorisation de travail des salariés ressortissants d'Etats tiers, lorsqu'elle est exigible,
- le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui pratiqué en France, pour les employeurs établis dans un pays de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération Helvétique,
- les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent (lorsque le détachement est supérieur ou égal à un mois) ou tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale (pour le détachement inférieur à un mois),
- le document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou tout document équivalent (pour les ETT).

²⁰ Il pourra s'agir par exemple du chef de chantier, voire même de l'un des salariés, à la condition que cette personne aie été dûment mandatée par l'employeur.

²¹ La CJCE a en effet jugé qu'il ne peut pas être exigé de l'entreprise prestataire qu'elle désigne un mandataire *ad hoc* à titre permanent dans le pays d'accueil (*Commission contre Luxembourg* du 19/06/2008, reprenant la solution de l'arrêt *Arblade* du 23/11/1999), la conservation des documents relatifs au détachement des travailleurs ne pouvant par ailleurs excéder la durée même du détachement (arrêt *Commission contre Allemagne* du 18/07/2007).

Par exemple, une attention particulière sera portée au respect des règles relatives à la durée du travail et à la rémunération (par ex. à partir du bulletin de salaire, corroboré par le décompte d'horaires). En revanche, il ne pourra être exigé d'un employeur étranger qu'il fournisse des documents relevant de la législation de son pays d'établissement et qui sont sans lien avec le respect des conditions de travail et d'emploi sur le territoire français (contrats de travail, déclaration préalable à l'embauche, registre unique du personnel, etc.).

Ces documents n'ont pas à être détenus sur le lieu de la prestation. Ils devront alors être transmis par l'employeur « sans délai » (art. R1263-1), sur demande de l'inspection du travail.

Par exemple, ces pièces seront transmises après réception de la demande de l'inspection du travail par l'employeur qui, dans la majorité des cas, n'est pas présent en France pendant la durée de la prestation. Les documents devront dès lors être scannés et transmis par voie électronique ou par télécopie.

b. Les pièces acceptables pour les régimes d'équivalence

Le code du travail a prévu quatre régimes d'équivalence pour les employeurs européens. Ces derniers peuvent en effet produire des documents équivalents :

- aux bulletins de salaire,
- à une affiliation à une caisse de congés payés (intégrée au bulletin de salaire),
- à une garantie financière pour les ETT,
- au suivi médical de leurs salariés.

L'employeur pourra présenter des documents dans les formes exigées dans son pays d'origine²², pour autant que les mentions qui y figurent permettent d'apprécier leur degré d'équivalence avec les exigences françaises. Néanmoins, tous ces documents sont à produire en français (cf point a).

c. Les pièces présentées dans la langue d'origine

Compte tenu de la jurisprudence récente de la Cour de Justice des Communautés européennes, les Etats membres ne peuvent exiger des entreprises prestataires qu'un nombre limité de documents traduits dans la langue du pays d'accueil (arrêt *Commission contre Allemagne*, C 490/04 du 18 juillet 2007²³). En conséquence, les seuls documents listés aux articles R. 1263-1 et R. 1263-8 du code du travail sont exigibles en langue française.

L'article 20 de la loi n°2006-911 du 24 juillet 2006 (L. 8271-3) permet par ailleurs le recours de l'inspection du travail à un traducteur assermenté pour le contrôle des salariés en détachement.

Par exemple, s'agissant des divers documents susceptibles d'être présentés aux services de contrôle (attestation justifiant du suivi d'une formation spécifique à la conduite de certains engins, par ex.), ils peuvent être produits dans la langue d'origine de l'employeur. Ces services pourront alors, en cas de doute sur leur fiabilité et selon leurs possibilités, en solliciter la traduction.

²² La CJCE admet que le respect de formalités équivalentes exonère l'employeur établi dans un Etat membre du respect des formalités du pays d'accueil (Arrêt CJCE ARBLADE du 23 novembre 1999, affaire C 369/96).

²³ En dépit du fait que « l'obligation de traduire en allemand les documents visés constitue une restriction à la libre circulation de services car elle entraîne des frais et des charges administratives et financières supplémentaires pour les entreprises établies dans un autre Etat membre », la CJCE considère que la disposition allemande, imposant la traduction systématique de quatre documents seulement est conforme aux exigences communautaires, car elle n'entraîne pas pour l'employeur une charge administrative ou financière lourde et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de protection sociale poursuivi ».

d. Le défaut de présentation

Le défaut de présentation des documents exigibles est constitutif d'une infraction punie par l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe (article R.1264-3 du code du travail). Lorsque le défaut de présentation correspond à la volonté de faire échec au contrôle de l'inspection du travail, celle-ci pourra relever le délit d'obstacle passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros (article L.8114-1 du code du travail).

3.4. Poursuites pénales

Certaines dispositions applicables spécifiquement aux salariés détachés peuvent faire l'objet de sanctions pénales à l'encontre des employeurs (par ex., amende de 4^{ème} classe pour non déclaration préalable au détachement, ou non déclaration d'accident du travail). Par ailleurs, les sanctions pénales de droit commun sont applicables aux employeurs étrangers ne respectant pas les règles impératives de protection minimale dont doivent bénéficier les salariés détachés (par ex., peines prévues à l'art. L. 1254-2 pour non respect des principales règles du travail temporaire, pouvant aller jusqu'à 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive).

Les juridictions françaises sont compétentes pour sanctionner les infractions à la réglementation du travail commises sur le territoire français. L'établissement de l'employeur à l'étranger ne fait donc pas obstacle au déclenchement des poursuites pénales en France.

Par exemple, si un procès-verbal est dressé, il devra, dans toute la mesure du possible, contenir les informations figurant dans la déclaration prévue à l'article R. 1263-3 pour permettre au parquet d'identifier et de localiser le siège de l'entreprise dans le pays d'origine.

La responsabilité pénale du cocontractant (établi en France) de l'entreprise prestataire de service (établie à l'étranger) pourra être engagée le cas échéant en matière de travail dissimulé, ou de prêt de main d'œuvre illicite et de marchandage, en application de l'article L. 8222.

3.5. Compétence des conseils de prud'homme

En application de l'article R. 1412-5 du code du travail, les salariés détachés sur le territoire français par un employeur situé dans l'Union européenne ont la faculté de saisir la juridiction prud'homale pour faire reconnaître leurs droits. Le salarié demandeur garde néanmoins le choix entre une saisine du conseil des prud'homme et un recours devant la juridiction compétente du pays d'établissement de l'employeur²⁴. 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 juridictions (R. 1412-5).

²⁴ L'article 6 de la directive 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 de l'article 5 de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (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 trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur).

Les contestations peuvent porter sur l'ensemble des droits reconnus dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4 (cf 2^{ème} partie : libertés individuelles et collectives, travail temporaire, durée du travail, congés, protection sociale, rémunération, etc.)

3.6. Coopération entre autorités de contrôle et bureaux de liaison

L'inspection du travail du lieu d'exécution de la prestation peut avoir besoin d'informations complémentaires sur l'entreprise étrangère qu'elle contrôle. C'est pourquoi la directive 96/71/CE a instauré le principe d'une coopération entre autorités de contrôle²⁵, assurée par des bureaux de liaison nationaux.

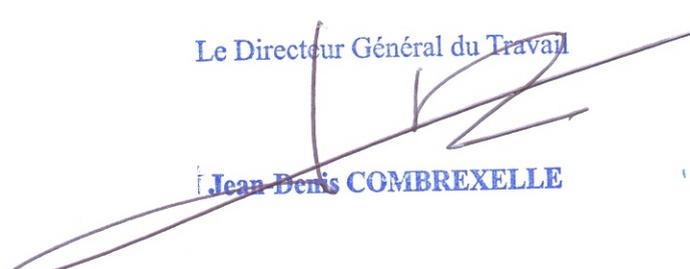
La Direction générale du travail assure les missions du bureau de liaison prévues à l'article R. 1263-10 du code du travail (bureau.liaison@dgt.travail.gouv.fr). Les services de contrôle peuvent solliciter le bureau de liaison en cas de refus par l'employeur de communiquer les documents qui sont exigibles en France, ou en cas de doute sérieux sur la régularité de la situation de l'employeur dans son pays d'origine (les modalités précises de saisine du bureau de liaison figurent à l'ANNEXE 6).

En vertu des arrangements franco allemand (31 mai 2001) et franco belge (9 mai 2003), les directions régionales du travail d'Alsace et du Nord Pas-de-Calais assurent les fonctions de bureau de liaison avec ces deux pays et pour l'ensemble des administrations françaises.

*
* *

Vous voudrez bien me rendre compte des difficultés soulevées par la présente circulaire sous le timbre DGT/RT1.

Le Directeur Général du Travail


Jean-Denis COMBREXELLE

²⁵ Le paragraphe 2 de son article 4 exige en effet que « les Etats membres prévoient une coopération entre les administrations publiques (...): Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ».

ANNEXE 1

Modèles de déclarations préalables de détachement

Modèle 1 :

Déclaration préalable devant être transmise à l'inspection du travail dans le cas d'un **contrat de prestation de service ou d'une prestation pour propre compte** (article R.1263-3 du code du travail) – hors mobilité intragroupe et travail temporaire.

Modèle 2 :

Déclaration préalable devant être transmise à l'inspection du travail dans le cas d'une **mobilité intragroupe** (article 1263-4 du code du travail).

Modèle 3 :

Déclaration préalable devant être transmise à l'inspection du travail lorsque l'employeur est une **entreprise de travail temporaire** (article 1263-6 du code du travail).

(Modèle 1)

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Détachement transnational de travailleurs par un employeur établi hors de France dans le cadre de l'exécution d'une prestation de services internationale ou d'une opération pour propre compte (1)

**DECLARATION PREALABLE DE DETACHEMENT
(Hors mobilité intragroupe et travail temporaire)**

à remplir par l'employeur (2)

Article R.1263-3 du code du travail

Toutes les rubriques doivent être obligatoirement renseignées

Entreprise étrangère (employeur)

Nom ou raison sociale :

Adresse complète à l'étranger :

Téléphone :

Télécopie ou E-mail :

Forme juridique :

Immatriculation ou enregistrement de l'employeur dans le pays d'établissement :

Registre :

Références de l'immatriculation ou de l'enregistrement :

Activité principale :

Dirigeant(s)

Identité du (ou des) dirigeant(s) de l'entreprise :

Représentant en France

Identité du représentant en France pour la durée de la prestation :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

Télécopie ou E-mail :

Donneur d'ordre/ Cocontractant/ Client

Nom :

Adresse :

Prestation

Activité principale exercée dans le cadre de la prestation en France :

Lieu(x) de la prestation en France, adresse(s) exacte(s) (du chantier, de l'entreprise):

Date du début de la prestation en France :

Durée prévisible de la prestation :

Utilisation de matériel ou procédé dangereux :

oui

non

Si oui, lesquels :

Horaires et repos

Horaire de début de travail :

Horaire de fin de travail :

Nombre de jours de repos par semaine :

Salariés détachés (3)

Nom	Prénom	Date de naissance	Nationalité	Date de conclusion du contrat de travail	Qualification professionnelle	Emploi occupé en France	Rémunération brute mensuelle en France

Hébergement collectif

Adresse :

Date

Fait à..... le

Signature et cachet de l'employeur

(1) Le formulaire de déclaration préalable doit être transmis avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception, par télécopie en langue française, ou par transmission électronique, à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation, ou du premier lieu de l'activité si la prestation se poursuit dans d'autres lieux

(2) Le fait pour un employeur de ne pas présenter à l'inspecteur du travail la déclaration préalable est puni de l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe.

(3) L'employeur doit préciser l'identité de tous les salariés qu'il souhaite détacher en France, qu'ils soient ressortissants de l'Union européenne ou d'un Etat tiers

(Modèle 2)

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Détachement transnational de travailleurs entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe (1)

**DECLARATION PREALABLE DE DETACHEMENT
(Mobilité intragroupe)**

à remplir par l'employeur (2)

Article R.1263-4 du code du travail

Toutes les rubriques doivent être obligatoirement renseignées

Entreprise étrangère (employeur)

Nom ou raison sociale :
Adresse complète à l'étranger :
Téléphone :
Télécopie ou E-mail :

Liens de l'employeur avec l'entreprise/l'établissement d'accueil du/des salarié(s)

Mission

Objet :
Durée prévisible :
Lieu(x) d'emploi :

Salariés détachés (3)

Nom	Prénom	Date de naissance	Nationalité	Qualification professionnelle	Rémunération brute mensuelle en France

Fait à..... le

Signature et cachet de l'employeur

(1) Le formulaire de déclaration préalable doit être transmis avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception, par télécopie en langue française, ou par transmission électronique, à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation, ou du premier lieu de l'activité si la prestation se poursuit dans d'autres lieux

(2) Le fait pour un employeur de ne pas présenter à l'inspecteur du travail la déclaration préalable est puni de l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe.

(3) L'employeur doit préciser l'identité de tous les salariés qu'il souhaite détacher en France, qu'ils soient ressortissants de l'Union européenne ou d'un Etat tiers.

(Modèle 3)

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Détachement transnational de travailleurs par une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors de France (1)

**DECLARATION PREALABLE DE DETACHEMENT
(Travail temporaire)**

à remplir par l'employeur (2)

Article R.1263-6 du code du travail

Toutes les rubriques doivent être obligatoirement renseignées

Entreprise de travail temporaire étrangère

Nom ou raison sociale :

Adresse complète à l'étranger :

Téléphone :

Télécopie ou E-mail :

Forme juridique :

Immatriculation ou enregistrement de l'entreprise dans le pays d'établissement :

Registre :

Références de l'immatriculation ou de l'enregistrement :

Identité du (ou des) dirigeant(s) de l'entreprise :

L'entreprise utilisatrice

Nom ou raison sociale :

Adresse :

Tel

Telecopie ou E mail

Identité de l'organisme auprès duquel a été obtenue une garantie financière

Nom(s) du/des organisme(s) de recouvrement des cotisations de sécurité sociale

Mission

Adresse du /des lieu(x) successifs de la mission en France :

Dates prévisibles de début et de fin de la mission en France :

Utilisation de matériel ou procédé dangereux :

oui

non

Si oui, lesquels :

Salariés mis à disposition (3)

Nom	Prénom	Date de naissance	Nationalité	Qualification professionnelle	Emploi occupé en France	Rémunération brute mensuelle en France

Horaires et repos

Horaire de début de travail :

Horaire de fin de travail :

Nombre de jours de repos par semaine :

Hébergement collectif

Adresse :

Date
Fait à..... le

Signature et cachet de l'employeur

(1) Le formulaire de déclaration préalable doit être transmis avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception, par télécopie en langue française, ou par transmission électronique à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la mission, ou du premier lieu de l'activité si la mission en France se poursuit dans d'autres lieux.

(2) Le fait pour l'employeur de ne pas présenter à l'inspecteur du travail la déclaration préalable est puni de l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe.

(3) L'employeur doit préciser l'identité de tous les salariés qu'il souhaite détacher en France, qu'ils soient ressortissants de l'Union européenne ou d'un Etat tiers.

ANNEXE II

Dispositions spécifiques aux professions relevant du régime des caisses de congés payés et de chômage intempéries

Il existe en France un système de caisses de congés payés et de chômage intempéries, afin d'assurer le service des congés dans les professions où les salariés ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez le même employeur. Plusieurs secteurs sont visés par ces dispositions particulières¹ mais deux d'entre eux sont particulièrement concernés par les prestations de salariés étrangers : **le bâtiment et les travaux publics et les professions du spectacle.**

1/ Secteur du bâtiment et des travaux publics

I.1 Obligation d'affiliation en France à la caisse des congés payés du BTP

L'employeur des salariés détachés est tenu de s'affilier en France à la caisse de congés payés du bâtiment (L.1262-4.7°, et D. 3141-14²). En outre, il doit :

- déclarer ses salariés à la caisse de congés payés, en précisant le montant de leur rémunération
- payer une cotisation à cette caisse (D.3141-29) qui, en contrepartie, est chargée du services des indemnités de congés payés aux salariés.

Les entreprises **des travaux publics** doivent s'affilier auprès de la caisse nationale compétente pour l'ensemble du territoire national (siège : UCF - 31, rue le Peletier – 75009 Paris – Tel : 01 70 38 07 00 – Fax : 01 70 38 08 00).

Les entreprises du **Bâtiment** ayant leur siège social à l'étranger doivent s'affilier à la caisse du lieu où elles exécutent leur prestation (D.3141-21, 1^{er} alinéa). S'il y a simultanément plusieurs interventions de l'entreprise étrangère sur le territoire français, elle peut, en accord avec les caisses règlementairement compétentes, centraliser ses déclarations à la caisse du lieu de la prestation la plus importante compte tenu de l'effectif qui y est affecté (D.3141-21, 2nd alinéa).

I.2 Obligation de cotiser au régime du chômage intempéries

L'employeur des salariés détachés est tenu, en vertu de l'article L.1262-4, de cotiser au régime du chômage intempéries des travailleurs du bâtiment et des travaux publics dans les conditions prévues par le code du travail (articles L. 5424-6 à L.5424-19, et D. 5424-7 à D.5424-49).

Les organismes compétents pour recevoir l'affiliation, percevoir les cotisations et opérer les remboursements des indemnités de chômage intempéries sont les caisses de congés payés du B.T.P.

I.3 Cas de dispense (affiliation caisses congés payés/cotisations chômage-intempérie)

- Dispense prévue par une convention –cadre

Des conventions-cadre sur la mise en œuvre de règles de dispense d'assujettissement ont été conclues avec l'Allemagne³ et l'Autriche⁴, et une convention du même type est en cours de signature avec l'Italie.

¹ Les secteurs concernés sont les suivants ; bâtiment et travaux publics, manutention des ports, , dockers, , spectacles, et travailleurs intermittentes des transports

² Tous articles cités sont issus du code du travail

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 en cas de dispositif équivalent dans le pays d'origine

Les employeurs établis dans l'Union Européenne, l'Espace économique européen et la confédération Helvétique peuvent être dispensés de s'affilier en France à la caisse des congés payés du bâtiment, et de cotiser au régime chômage intempéries s'ils justifient que les salariés qu'ils détachent en France bénéficient, pour la période de leur détachement, des mêmes droits dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par le code du travail français.

- La recherche d'un système de caisses de congés payés équivalent :

L'existence d'un système de caisses de congés comparable à celui qui existe en France tend à établir l'existence d'un régime équivalent. 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
- par la production des récépissés de versement de cotisations délivrés par l'organisme

Pour bénéficier de ce cas de dispense, les 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 détachement (D.3141-27).

A défaut de dispositif équivalent dans le pays d'établissement de l'employeur, l'affiliation en France reste obligatoire⁵.

- La recherche d'un dispositif équivalent au régime de chômage intempéries

Par régime équivalent, on entend tout dispositif prévoyant en contrepartie de cotisations versées par l'employeur une indemnisation des salariés en cas d'arrêt d'activité suite à des intempéries correspondant à la définition de l'article L.5424-8 du code du travail.

L'employeur des salariés détachés doit remettre « tout document nécessaire » pouvant attester qu'il a effectivement cotisé à un régime équivalent dans son pays d'origine. Les documents doivent pouvoir prouver l'existence d'un tel régime et la réalité des cotisations versées.

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

- **Principe :** L'article L.1262-4 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.
- **Dispense prévue par le code du travail en cas de dispositif équivalent dans le pays d'origine**

³ 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"),

⁴ « Convention cadre sur la mise en œuvre par les caisses de congés de France et d'Autriche des règles de dispense d'assujettissement respectivement prévues en matière de congés payés en cas de détachement temporaire de main d'œuvre dans un de ces deux Etats par une entreprise établie dans l'autre Etat » du 19 septembre 2003.

⁵ voir arrêt Cass.crim, 10 mai 2006, n°045-81.902, sanctionnant une entreprise de bâtiment portugaise pour n'avoir pas affilié ses salariés détachés à la caisse des congés payés en France, alors qu'il n'existe aucun régime garantissant des droits équivalents au Portugal).

Le code du travail prévoit des cas d'exonération à l'affiliation aux caisses françaises de congés payés pour les employeurs établis dans un pays membre de l'Espace Economique 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 français (D.7121-42). 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
- par la production des récépissés de versement de cotisations délivrés par l'organisme

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 détachement (voir l'article .D 7121-43 du code du travail).

ANNEXE 3

GARANTIE FINANCIERE

(articles R.1262-17 et R.1262-18 du code du travail)

Les entreprises de travail temporaire établies hors du territoire national doivent justifier d'une garantie financière. Les entreprises ne sauraient se retrancher derrière le fait que le pays où elles sont immatriculées n'ont pas de législation comparable.

Les organismes garants :

La garantie financière résultera d'un engagement de caution pris par l'entreprise de travail temporaire établie à l'étranger auprès d'une banque ou un établissement habilité à lui donner une caution.

Un changement doit être signalé par rapport au précédent dispositif, qui prévoyait que l'engagement de caution ne pouvait être souscrit qu'auprès d'établissements limitativement énumérés par le code du travail (voir l'article L.1251-50 alinéa 1^{er}).

Attestation de garantie et déclaration préalable :

Le garant délivre à l'entreprise une attestation de garantie. Elle indique notamment le nom de l'entreprise, le nom et l'adresse du garant, le montant garanti, la date de prise d'effet, la date d'expiration (article R.1251-14 du code du travail). 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.

L'identité de l'organisme auprès duquel a été obtenue la garantie figure obligatoirement sur la déclaration préalable au détachement. Une copie de l'attestation et sa traduction en français doivent être présentées sans délai à la demande de l'inspection du travail.

Régime d'équivalence

L'article R.1262-18 du code du travail indique que les entreprises qui respectent déjà une obligation équivalente dans le pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou dans la confédération helvétique où elles sont établies n'ont pas à souscrire une nouvelle garantie pour la prestation en France. Leur garantie habituelle sera considérée comme équivalente si elle assure globalement la même protection aux salariés détachés. 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

NB : 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).

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

En cas de défaillance de l'employeur, la garantie financière doit assurer le paiement aux salariés intérimaires détachés de l'intégralité des salaires, indemnités et accessoires qui leurs sont dus pour la période de travail effectué sur le territoire français, y compris l'indemnité de précarité d'emploi et l'indemnité compensatrice de congés payés.

Par conséquent, les entreprises étrangères 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 (ces articles prévoient en effet que la garantie financière, calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise, ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret).

La mise en œuvre de la garantie :

Le salarié peut mettre en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, son employeur dès lors que ses créances sont certaines, liquides et exigibles (R. 1251-20 alinéa 2).

Quand, quinze jours après la mise en demeure, l'entreprise de travail temporaire n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article L.1251-49, elle est considérée comme défaillante. Le salarié créancier 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 dix 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 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 (cf mécanisme de substitution – articles L.1251-51, et R.1251-25 à R.1251-31 du code du travail).

ANNEXE 4 : Tableau récapitulatif des justificatifs à produire pour l'exercice de certaines activités nécessitant une qualification particulière

Nature de l'activité	Exigence de qualification	Formalités à accomplir ou justifications à produire
Travaux hyperbare	<p>Certificat d'aptitude à l'hyperbarie (CAH)</p> <p>Article 3 du décret n° 90-277 du 28 mars 1990</p>	<p>Demande de reconnaissance des qualifications délivrées par les autorités des Etats membre de l'UE adressée au DRTEFP qui délivre une équivalence après avis motivé de l'Institut national de la plongée professionnelle (INPP)</p> <p>Article 2 III de l'arrêté du 28 janvier 1991 définissant les modalités de formation à la sécurité des personnels intervenant dans des opérations hyperbares</p>
Personne compétente en radioprotection (PCR)	<p>Certificat délivré par une personne dont la qualification est certifiée par un organisme accrédité</p> <p>Article R. 4456-5 du code du travail</p>	<p>Equivalence des qualifications d'experts qualifiés délivrées par les autorités des Etats membres de l'UE dans le cadre de la directive 96/29/Euratom sans procédure de reconnaissance spécifique, si la maîtrise de la langue française permet d'exercer pleinement la mission de PCR.</p> <p>Article 11 de l'arrêté du 26 octobre 2005 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification du formateur</p>
Manipulation d'appareils de radiologie industrielle	<p>Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (CAMARI)</p> <p>Article R. 4453-11 du code du travail</p>	<p>Demande de reconnaissance de la qualification à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) qui délivre le CAMARI après présentation du titre obtenu dans un autre Etat membre de l'UE et entretien individuel, si la maîtrise de la langue française lui permet d'exercer son activité.</p> <p>Article 11 de l'arrêté du 21 décembre 2007 définissant les modalités de formation et de délivrance du certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle.</p>
Activités de confinement et de retrait d'amiante	<p>Attestation de compétence délivrée par un organisme de formation certifié</p> <p>Article R. 4412-137 du code du travail</p>	<p>Arrêté en cours d'élaboration.</p>

ANNEXE 5

Dispositions européennes en matière de surveillance médicale

Nature de l'activité	Existence d'une directive	Régime applicable en France
Travail sur écran	Directive 60/270/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 83/747/CEE du 19 septembre 1983 (article 15)	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 96/29/Euratom du Conseil du 13 mai 1996 (article 30)	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 2004/40/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 (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 6 LE BUREAU DE LIAISON

L'article 4 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement des travailleurs prévoit que les Etats 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 est assuré par la 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 (disponible sur le site intranet du ministère du travail, rubrique travail illégal) 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 standard européen (rubriques 5, 6, 7-A, B et C)** et le joindre à sa demande adressée au bureau de liaison. Par exemple, la rubrique 7 « motivation de la demande » exige d'être précisément remplie pour justifier de la nécessité de saisir le bureau de liaison étranger ;
- **l'utilisation du bureau de liaison ne peut se faire qu'à la suite d'un contrôle de la situation de 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 très fortement suspectée ;**
- le délai de réponse du bureau de liaison étranger saisi a été fixé à un mois. Passé ce délai, une relance est effectuée par le bureau de liaison demandeur. La réponse fournie par le bureau de liaison étranger saisi peut faire l'objet, le cas échéant, d'une traduction en langue française, ce qui peut allonger sa transmission à l'agent de contrôle ;
- 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, régularisation du prestataire étrangère, besoin d'obtenir ultérieurement d'autres informations*).

Par dérogation à ces principes, **les fonctions du bureau de liaison sont assurées exclusivement par la direction régionale du travail d'Alsace pour l'Allemagne et par celle du Nord Pas de Calais pour la Belgique**, en vertu des arrangements franco allemand du 31 mai 2001⁶ et franco belge du 9 mai 2003⁷.

Les demandes auxquelles sont joints les formulaires remplis par l'agent de contrôle peuvent être adressées au bureau de liaison français selon plusieurs modes de transmission :

- par courriel à l'adresse : bureau.liaison@dgt.travail.gouv.fr
- par courrier simple à l'adresse DGT-RT1 39-43 quai André Citroën 75739 Paris cedex 15

⁶ Voir la circulaire DILTI du 5 mars 2002

⁷ Voir la circulaire DILTI du 18 mai 2006

BUREAU DE LIAISON

Formulaire pour usage de l'administration demanderesse

DEMANDE D'INFORMATION

Relative à la mise à disposition transnationale de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services

Conformément à l'article 4 de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

1. Référence de la demande :

2. Autorité compétente demandant l'information (Expéditeur)

2.1. Nom :

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
Direction générale du travail (DGT)

2.2. Adresse

DGT-RT1
Tour Mirabeau
39/43, quai André Citroën
75739 PARIS cedex 15
FRANCE

2.3. Téléphone

00 33 01 44 38 34 68

2.4. Télécopie/courrier électronique

Télécopie : 00 33 01 44 38 29 76
Mél : bureau.liaison@dgt.travail.gouv.fr

2.5 Langues dans lesquelles il est possible de communiquer avec cette autorité :

CS DA DE EL EN ES ET FI FR HU IT LT LV
MT NL PL PT SK SL SV NOR ISL BU RO

Autre :

2.6 cachet

2.7 Signature

3. Etat demandeur

France

4. Autorité demandée (destinataire)

4.1. Nom :

4.2. Adresse :

4.3. Téléphone :

4.4. Télécopie/courrier électronique :

5. Renseignements sur les travailleurs concernés

5.1. Noms :

5.2. Adresse dans le pays où le travailleur accomplit habituellement son travail :

5.3. Date de naissance :

5.4. Nationalité :

5.5. Autres informations liées à l'identité du travailleur :

6. Employeur

6.1. Nom ou raison sociale :

6.2. Adresse habituelle :

6.3. Téléphone :

6.4. Télécopie/courrier électronique :

6.5. Autres informations utiles :

7. Motivation de la demande

Se référant à l'article 4 de la Directive 96/71/Ce concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'autorité soussignée (cf. point 1 de cette demande) vous prie de bien vouloir lui fournir dans le délai prévu par le code de conduite (4 semaines) les informations suivantes concernant le(s) travailleur(s) détaché(s) ci-dessus (cf. point 5 de cette demande) :
(cocher les cases appropriées)

A – Informations supplémentaires concernant l'employeur

Vérification que l'employeur soit légalement établi sur le territoire de votre Etat membre

Numéro d'immatriculation de l'employeur à un registre du commerce ou répertoire des métiers

Vérification que l'employeur effectue habituellement des activités significatives (par exemple : le chiffre d'affaires, date d'établissement de l'entreprise, etc) sur le territoire de votre Etat membre

Secteur(s) d'opération

Dans le cas d'une entreprise de travail intérimaire : vérification que l'autorisation a été obtenue ou que l'enregistrement est fait conformément aux dispositions applicables

Autres (à spécifier)

Date de création de la société

Nom du (ou des) dirigeants

Nombre de salariés déclarés

A mettre si besoin

B – Informations concernant le détachement

Vérification qu'une relation de travail entre l'employeur référencé sous point 6 et l'employé mentionné sous point 5 existe véritablement

Début du détachement

Durée du détachement

Lieu(x) de détachement

Fonction du travailleur / type de travaux à effectuer

Autres :

C – Informations sur les conditions de travail et d'emploi appliquées au travailleur sur la base du contrat individuel de travail et/ou des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou de conventions collectives

Demande de communication du document mentionné dans l'article 3 de la directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer les travailleurs des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

Période de travail :
Journalière hebdomadaire de nuit autres (à spécifier)

Temps de pause :

Période de repos :
Journalière hebdomadaire de nuit autres (à spécifier)

Période de référence

Durée des congés annuels payés

Existence d'une caisse de congés payés et, le cas échéant, son fonctionnement

Existence d'une caisse de chômage intempéries et, le cas échéant, son fonctionnement

Salaire payé et déclaré, du travailleur et base de calcul du salaire

Taux de salaires pour les heures supplémentaires

Allocations propres au détachement

Examens de santé effectués dans votre Etat membre

Formations effectuées dans le domaine de la sécurité et de la santé

Autres (à spécifier)

Remarques complémentaires :

CODE DE CONDUITE "STANDARDS DE COOPERATION"

1. Les bureaux de liaison et administrations de surveillance s'assistent mutuellement dans un esprit de loyauté et de coopération. Ils s'efforcent de rendre le meilleur service possible, tenant compte des intérêts, des problèmes et des ressources des administrations qu'ils sollicitent ou par lesquelles ils sont sollicités.
2. Les bureaux de liaison et administrations de surveillance effectuent, dans la mesure du possible et conformément à la législation nationale, les recherches nécessaires pour obtenir les informations souhaitées.
3. Les bureaux de liaison et administrations s'efforcent, aussi bien dans leurs contacts avec les autorités des autres Etats membres que dans celui avec les travailleurs et prestataires de services souhaitant obtenir des informations sur la réglementation applicable, à fournir des informations précises, complètes et correctes. Dans la mesure du possible, ils informent sur le contenu matériel de la réglementation pertinente et ne se limitent pas aux références sommaires des actes juridiques pertinents. Ils préfèrent donner une information directe à un renvoi vers un autre service ou vers un autre organisme.
4. Les demandes d'informations provenant d'un bureau de liaison ou d'une administration de surveillance d'un autre Etat membre sont traitées comme si elles provenaient d'une autre administration nationale. Les bureaux de liaison et administrations de surveillance leur accorderont la même priorité et les mêmes standards de diligence leur sont appliqués.
5. Chaque demande d'informations de la part d'un bureau de liaison ou d'une administration de surveillance fait l'objet d'une réponse.
6. Si l'administration sollicitée n'est pas en mesure de donner suite à une demande ou de répondre à celle-ci, elle en informe l'administration demandeuse et indique les raisons.
7. Les administrations s'efforcent de fournir les informations souhaitées dans un délai de 4 semaines au maximum. Les administrations demandeuses prévoient un délai plus long si les circonstances de la demande et/ou l'étendue des informations sollicitées justifient une telle prolongation.
8. Les administrations demandeuses peuvent prévoir un délai d'urgence, si les circonstances de la demande appellent un tel procédé. En ce faisant, elles tiennent compte du caractère exceptionnel de cette possibilité et des possibilités et des intérêts de l'administration sollicitée.
9. Si les administrations sollicitées se trouvent dans l'impossibilité de respecter le délai prévu, elles en informent l'administration demandeuse et indiquent les raisons de ce retard.
10. Si une demande d'informations est incomplète, imprécise ou incompréhensible, l'administration sollicitée en informe l'administration demandeuse. Dans ce cas la période de réponse ne commence à courir qu'au moment de l'arrivée des informations remédiant à cette situation.