

## LOI « TRAVAIL » : DETACHEMENT ET LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

### L'essentiel

La loi du 8 août 2016 dite loi « Travail » est la 3<sup>ème</sup> loi, en l'espace de 2 ans, à venir ajouter de nouveaux dispositifs à la lutte contre le travail illégal, déjà renforcée par les lois dites « Savary » du 10 juillet 2014 ([Bulletin d'informations n° 78, Marchés n° 21 / Social n° 25](#)) et « Macron » du 6 août 2015 ([Bulletin d'informations n° 31, Social n° 12 / Marchés n° 8](#)).

La loi est plus particulièrement centrée sur la lutte contre le détachement frauduleux et l'encadrement de ce dispositif qui connaît un essor important puisque, de 170 000 en 2012 (source DGT, septembre 2013), le nombre de salariés détachés en France – déclarés – est passé à plus de 285 000 salariés en 2015 dont 27 % dans le secteur du BTP<sup>1</sup> (contre 43 % en 2013<sup>2</sup>), sans qu'il soit toutefois possible de distinguer entre Bâtiment et Travaux Publics.

Pour améliorer la lutte contre la fraude au détachement, génératrice de perte de gains sociaux, **la loi renforce la responsabilité du donneur d'ordre**, confère des pouvoirs élargis aux autorités de contrôle et impose à l'employeur ou au donneur d'ordre une **communication des règles applicables aux salariés détachés**.

Elle met également en place une **contribution forfaitaire** dont tout employeur de salarié détaché en France devra s'acquitter.

Enfin, cette loi **étend les sanctions applicables** et précise les conditions de recours à l'intérim dans le cadre du détachement.

**Le corpus des règles françaises relatives au détachement est désormais complet** mais nécessite une application effective.

C'est la raison pour laquelle le **Plan de Lutte National contre le travail illégal 2016-2018** a prévu, notamment, que la réalisation de 1 500 interventions de contrôle chaque mois en matière de prestation de service internationale (contre 1 000 actuellement), y compris le soir et week-end, et une pleine utilisation des palettes de sanctions, notamment administratives (amende, suspension de la prestation de service, fermeture temporaire...).

Contact : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)

#### TEXTES DE REFERENCE :

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016.

Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, JO du 8 avril 2016

<sup>1</sup> Plan National de Lutte contre le Travail Illégal 2016-2018

<sup>2</sup> Source DGT, analyse des déclarations de détachement réalisées en 2013

# I. L'encadrement renforcé de la déclaration de détachement

## 1) La vérification de la déclaration préalable au détachement étendue à l'ensemble de la chaîne contractuelle

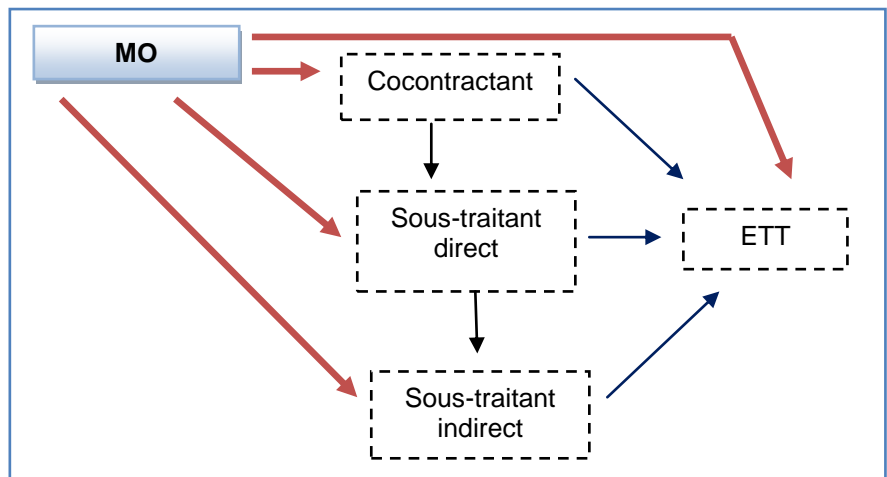
ARTICLE L.1262-4-1, II DU CODE DU TRAVAIL

*Rappel : l'article L.1262-2-1 du Code du travail impose à l'employeur de transmettre, préalablement au détachement, la déclaration de ses salariés à l'inspection du travail compétente et de désigner concomitamment un référent en France. Le donneur d'ordre a l'obligation de se faire remettre une copie de cette déclaration avant que la prestation ne commence.*

Jusqu'à présent réservée au seul cocontractant du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage, **la vérification de la déclaration préalable est étendue, pour le maître d'ouvrage uniquement, à l'ensemble de la chaîne contractuelle.** Sont désormais visés :

- Chacun des sous-traitants directs ou indirects des cocontractants du maître d'ouvrage, qu'il a accepté dans les conditions de la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance,
- Chacune des entreprises de travail temporaire avec laquelle **un des sous-traitants ou cocontractants en lien avec le maître d'ouvrage** a conclu un contrat.

Cette obligation de vérification peut se schématiser de la façon suivante :



En pratique, le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre devront se faire remettre une copie de la déclaration et vérifier qu'elle contient également les coordonnées du représentant de l'entreprise en France qui doit obligatoirement être désigné.

*NB : il ne s'agit pas du représentant légal de la société étrangère, mais d'une personne pouvant, sur place, faire le lien avec les agents de contrôle. La loi ne précise pas s'il doit résider en France mais il doit pouvoir y être présent en cas de besoin. Les formulaires Cerfa de déclaration de détachement indiquent néanmoins que le représentant doit disposer d'une adresse postale en France.*

---

## 2) De nouvelles sanctions encadrant la vérification de la déclaration préalable de détachement

ARTICLE L.1264-2 DU CODE DU TRAVAIL

La déclaration préalable étant l'une des conditions de régularité du détachement, **la méconnaissance de cette obligation est sévèrement sanctionnée par le Code du travail.**

Pour rappel, depuis les lois « Savary » et « Macron », l'employeur et le donneur d'ordre sont passibles d'une amende administrative (2 000 € par salarié, plafonnée à 500 000 €) dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur n'a pas réalisé de déclaration ou désigné de représentant ;
- lorsque le donneur d'ordre ne s'est pas fait remettre une copie de la déclaration.

Ces sanctions sont maintenues mais s'appliquent désormais lorsque le donneur d'ordre **n'a pas vérifié que chacun des intervenants de la chaîne contractuelle ayant recours à des salariés détachés se soit bien acquitté de la déclaration.**

Pour finir, il a été inscrit dans la loi le principe selon lequel, **l'accomplissement des formalités déclaratives ne saurait préjuger du caractère régulier du détachement.**

*En d'autres termes, l'accomplissement de la déclaration préalable ou subsidiaire de détachement ne signifie pas que l'opération soit licite. A ce titre, un employeur étranger ayant réalisé les déclarations de détachement - alors que le cœur de son activité professionnelle s'exerce en réalité en France - serait passible de travail dissimulé.*

---

## 3) La dématérialisation de la déclaration subsidiaire du donneur d'ordre

ARTICLE L.1262-4-1, I DU CODE DU TRAVAIL

*Rappel : En l'absence de déclaration préalable réalisée par l'employeur, le donneur d'ordre est tenu de réaliser une déclaration subsidiaire en lieu et place de l'employeur et contenant des données sur l'entreprise, les salariés, etc...(article L.1262-4-1 du Code du travail). Voir Bulletin d'Informations n° 31 Social n°12 - Marchés n° 8 du 28 janvier 2016.*

*Cette déclaration subsidiaire doit intervenir dans **les 48 heures suivant le début du détachement** et être transmise à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. La loi n'a pas prévu que le donneur d'ordre se substitue à ses cocontractants indirects pour réaliser une déclaration subsidiaire, dont **la réalisation incombe au donneur d'ordre direct.***

**La loi prévoit que la déclaration subsidiaire du donneur d'ordre pourra désormais être réalisée de façon dématérialisée.** La parution d'un décret est toutefois nécessaire à la mise en œuvre de cette obligation.

Dans l'attente du décret, **la déclaration doit continuer à s'effectuer de façon « papier »**, sachant qu'il n'existe à ce jour aucun modèle à compléter. En effet, l'arrêté devant fixer le modèle de cette déclaration subsidiaire n'est pas encore paru. Pour autant, **le décret est suffisamment précis pour que cette obligation soit pleinement applicable** (voir article R.1263-14 du Code du travail).

A noter ! La parution du décret relatif à la déclaration subsidiaire dématérialisée est envisagée pour le mois de **décembre 2016.**

#### 4) L'absence de déclaration subsidiaire lourdement sanctionnée

ARTICLE L.1263-4-1 ET L.1263-3  
DU CODE DU TRAVAIL

Lorsque le donneur d'ordre n'a pas effectué la déclaration subsidiaire dans les délais impartis (48h), le contrôleur peut saisir d'un rapport motivé l'autorité administrative compétente qui peut à son tour prononcer une sanction

**La loi a mis en place un dispositif fortement dissuasif** puisqu'elle prévoit **le cumul entre** :

- la possibilité d'une amende administrative (2 000 € par salarié concerné), déjà mise en place par la loi « *Macron* » ;
- ET
- **la suspension de la prestation de service** pour une durée maximum **d'un mois**.

S'agissant de la suspension de la prestation de service, **elle cesse dès réception de la déclaration de détachement**, qu'elle soit transmise par l'employeur ou le donneur d'ordre.

Si l'employeur ne respecte pas la suspension de la prestation, il est également passible d'une amende administrative d'un montant maximal de 10 000 € par salarié.

A noter ! Un décret est néanmoins nécessaire pour préciser les modalités d'application de la suspension temporaire. Sa parution est envisagée pour le mois de **novembre 2016**.

#### 5) Le paiement d'une contribution forfaitaire par l'employeur à l'occasion du détachement

ARTICLE L.1262-4-3 DU CODE DU  
TRAVAIL

*Rappel : à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016, les entreprises établies à l'étranger qui détacheront des salariés en France devront effectuer une déclaration préalable par voie dématérialisée via le portail SIPSI, en lieu et place de la déclaration papier (Bulletin d'informations n° 101, Social n° 37).*

Afin de compenser les coûts liés à la mise en place du système informatisé SIPSI (création du système, fonctionnement et traitement des données), qui permet un échange de données entre les différents agents de contrôle, la loi a prévu de rendre l'employeur de salariés détachés redevable **d'une contribution forfaitaire**.

C'est à un décret qu'il reviendra d'en fixer le montant, **plafonné à 50€** par la loi.

Attention ! Si l'employeur est défaillant à effectuer la déclaration de détachement, **c'est au donneur d'ordre qu'il reviendra d'acquitter la contribution forfaitaire** (en sus de la déclaration subsidiaire).

On peut donc supposer que cette contribution forfaitaire **devra être acquittée au moment de la déclaration préalable** de détachement, dont elle constituera sans doute l'étape finale. Les modalités de paiement de cette contribution ne sont en revanche pas déterminées à ce stade.

A noter ! La parution du décret d'application est attendue pour le mois de **décembre 2016**.

## II. De nouvelles mesures ciblant plus particulièrement les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics

### 1) La remise d'informations relatives à la réglementation applicable aux travailleurs détachés

ARTICLE L.8291-1, III DU CODE DU TRAVAIL

*Rappel : La loi « Macron » a rendu obligatoire la possession de la carte d'identification professionnelle pour les salariés intervenant à titre principal, accessoire ou annexe sur des chantiers de bâtiment ou de génie civil (cf. [Bulletin d'informations n° 38, Social n° 18 du 3 mars 2016](#)).*

*Les employeurs de travailleurs détachés ainsi que les entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires détachés devront donc effectuer pour chacun de leurs salariés, des demandes de carte. Le dispositif devrait être effectif d'ici la fin d'année 2016. **L'employeur ou l'entreprise utilisatrice aura l'obligation de remettre cette carte à chaque salarié concerné.***

La loi « Travail » a prévu que, concomitamment à la remise de la carte d'identification professionnelle, **l'employeur ou l'utilisateur devra également remettre au salarié un document rédigé dans une langue qu'il comprenne, détaillant la réglementation applicable** en application de l'article L.1262-4 du Code du travail.

Un décret devrait préciser les modalités de cette information et le contenu du document mais la date de sa parution n'a pas été communiquée dans l'échéancier des décrets d'application de la loi.

*Dans la mesure où cette obligation est liée à la remise de la carte d'identification professionnelle, qui concernera tout particulièrement les salariés intervenant dans le secteur du Bâtiment ou des Travaux Publics, elle ne devrait concerner qu'à la marge d'autres secteurs professionnels dans lesquels la remise d'une carte d'identification professionnelle sera requise (secteurs de la métallurgie ou de la propreté par exemple).*

Attention, si une entreprise a recours à des salariés détachés dans le cadre du travail temporaire (une entreprise de travail temporaire étrangère met à disposition d'une entreprise utilisatrice française des salariés intérimaires, ceux-ci seront détachés vers la France) **c'est à elle qu'il reviendra de remettre le document d'information** puisqu'elle est également responsable de la demande et de la délivrance de la carte.

### 2) L'affichage des règles applicables aux salariés détachés dans certains chantiers de B-TP

ARTICLE L.1262-4-5 DU CODE DU TRAVAIL

En plus de l'information qui sera remise **par l'employeur à chaque salarié détaché** titulaire d'une carte d'identification professionnelle, la loi « Travail » impose également **aux maîtres d'ouvrage une obligation d'information.**

Désormais sur les grands chantiers de bâtiment ou de génie civil (à plus de 1000 hommes/jour), **le maître d'ouvrage devra porter à la connaissance des salariés détachés des informations sur la réglementation qui leur est applicable en vertu de l'article L.1262-4 du Code du travail.**

L'affiche devra être facilement accessible et **traduite** dans l'une des **langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés.**



A noter ! Un décret déterminera les modalités pratiques de cet affichage. Sa parution est envisagée pour le mois de **novembre 2016**.

La méconnaissance de cette obligation d'affichage et d'information sera passible de **l'amende administrative de 2 000 € par salarié concerné** (4 000 € en cas de récidive), plafonnée à 500 000 €.

**Attention, cette obligation s'applique également aux salariés titulaires d'une carte d'identification professionnelle** qui auraient déjà eu, par le biais de leur employeur, une information sur la réglementation applicable.

### 3) Redéfinition de la fermeture temporaire sur les chantiers de B-TP

ARTICLE L.8272-2 DU CODE DU TRAVAIL

*Rappel : lorsqu'une infraction relevant du travail illégal (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, emploi d'étrangers sans titre de travail) est constatée par procès-verbal ou rapport d'un agent de contrôle, le Préfet peut ordonner la fermeture temporaire de l'établissement pour 3 mois maximum. Le Procureur de la République est informé et peut également décider d'enclencher des poursuites. Pendant la durée de la fermeture, l'employeur doit maintenir la rémunération de ses salariés (cf. articles L.8272-2 et L.8272-3 du Code du travail).*

La loi clarifie les conditions dans lesquelles s'applique cette fermeture. Elle prévoit désormais que, lorsque la fermeture temporaire est devenue sans objet parce que l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, l'activité de l'entreprise qui a commis une infraction au travail illégal peut être suspendue **lorsqu'elle intervient sur un autre site.**

*De cette façon la loi fait échec à deux situations :*

- *d'une part, à la stratégie de certaines entreprises qui abandonnent le site sur lequel l'infraction a été commise ;*
- *d'autre part, à la durée très courte de certaines opérations sur chantier qui privent d'effet la fermeture administrative.*

## III. Clarification de la réglementation applicable pendant le détachement

### 1) La déclaration d'accident du travail inscrite au rang des dispositions législatives

ARTICLE L.1262-4-4 DU CODE DU TRAVAIL

*Rappel : le salarié détaché, en principe non affilié au régime français de sécurité sociale, ne bénéficie pas du régime français de prise en charge au titre des accidents du travail. Néanmoins, lorsqu'un accident se produit, une information doit être communiquée à l'inspection du travail compétente. Cette déclaration est néanmoins distincte de la déclaration adressée par l'employeur à la CPAM compétente.*

La loi « Travail » **consacre cette obligation au rang des dispositions législatives.**

Un décret précisera le délai et les modalités selon lesquelles la déclaration devra être effectuée (date de parution non précisée dans l'échéancier des décrets d'application de la loi. A défaut de la parution d'un nouveau décret, il conviendra de reprendre les dispositions de l'article R.1262-2 du Code du travail).

La loi reprend à l'identique les dispositions réglementaires, qui prévoyaient qu'une déclaration soit envoyée à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident dans les 48h :

- **soit par l'employeur**, lorsqu'il s'agit d'un détachement pour propre compte (aucun lien contractuel n'existe avec une entreprise utilisatrice) ;
- **soit par le donneur d'ordre**, lorsqu'il s'agit d'une prestation de services ou d'un détachement intragroupe (en effet, il existe alors un lien entre le salarié et l'entreprise utilisatrice).

*A noter : lorsqu'il s'agit d'un détachement pour propre compte, visé par le 3° de l'article L.1262-1 du Code du travail, la loi précise que le représentant de l'employeur désigné dans le cadre de toute opération de détachement, peut également s'en acquitter. Auparavant, la loi ne visait que « l'un des représentants de l'employeur », ce qui ne renvoyait pas nécessairement au représentant désigné en vertu de l'article L.1262-2-1 du Code du travail.*

Attention, tout **manquement à cette obligation de déclaration est passible de l'amende administrative** visée à l'article L.1264-3 du Code du travail (2 000 € par salarié concerné, plafonnée à 500 000 €) et **concerne tant l'employeur que le donneur d'ordre**.

Auparavant, seul l'employeur qui n'avait pas effectué la déclaration était susceptible de payer une amende de 750 € (contravention de la 4<sup>ème</sup> classe visée par l'article L.131-13 du Code pénal).

## 2) L'encadrement des salariés intérimaires détachés

ARTICLE L.1262-2-1 DU CODE DU TRAVAIL

A l'instar des dispositions précédentes, **la loi reprend au rang des dispositions législatives des dispositions réglementaires préexistantes** relatives à l'égalité de traitement entre les intérimaires détachés et les intérimaires français.

Les règles applicables à tout salarié intérimaire détaché doivent donc être strictement identiques à celles qui s'appliquent aux salariés intérimaires français, à l'exception des règles relatives à l'indemnité de fin de mission posées aux articles L.1251-32 et L.1251-33 du Code du travail pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine.

Cette obligation était auparavant consacrée à l'article R.1262-16 du Code du travail dans les mêmes termes.

A noter également, concernant l'intérim, **le cas des entreprises utilisatrices étrangères ayant recours à des salariés intérimaires détachés pour effectuer une activité en France.**

Dans cette hypothèse, l'entreprise utilisatrice étrangère a fait appel, dans son pays d'établissement, à des salariés intérimaires qu'elle va détacher en France pour effectuer une prestation de services.

Exemple :

Attention, **ne sont pas visées ici les situations de détachement en cascade prohibées**, dans lesquelles l'entreprise utilisatrice ferait déjà appel à des salariés intérimaires d'un autre Etat, qu'elle détacherait ensuite en France.

L'entreprise utilisatrice étrangère devra désormais envoyer à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation **une déclaration attestant que l'employeur des salariés intérimaires détachés a connaissance du détachement de ses salariés sur le territoire français** et a donc connaissance des règles qu'il doit appliquer.

*En effet, dans cette configuration, il n'est pas évident que l'entreprise de travail temporaire étrangère ait systématiquement connaissance du détachement, alors que c'est à elle qu'incombent des obligations spécifiques.*

A défaut d'avoir effectué cette déclaration, **l'entreprise utilisatrice étrangère est passible d'une amende administrative de 2 000 € par salarié concerné** plafonnée à 500 000 €.

*La loi ne renvoie pas à un décret le soin de fixer les modalités et délais de cette déclaration. **Elle pourra donc être réalisée par tous moyens bien qu'un envoi en lettre recommandée avec accusé de réception soit conseillé.***

*Par ailleurs, la loi n'a pas précisé à quel moment elle devait intervenir. **Il semble logique que cette déclaration soit envoyée avant le début du détachement**, puisqu'elle garantit que l'employeur étranger a connaissance de la situation et qu'il s'est acquitté de ses obligations, notamment déclaratives.*



## IV. Les prérogatives des agents de contrôle améliorées

### L'accès et l'échange d'information facilité

ARTICLE L.1263-1, L.8271-3 ET L.8271-5 DU CODE DU TRAVAIL

#### ✓ Accès des corps de contrôle aux données issues des déclarations de détachement

Grâce à la **dématérialisation des déclarations de détachement**, les agents de contrôle suivants auront accès aux données qu'elles comportent :

- agents de contrôle de **l'inspection du travail** ;
- officiers et agents de **police** judiciaire ;
- agents des **impôts** et des **douanes** ;
- agents des organismes de **sécurité sociale** et des **caisses de mutualité sociale agricole** agréés et assermentés ;
- administrateurs des **affaires maritimes**, les officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes et les fonctionnaires affectés dans les services exerçant des missions de contrôle dans le domaine des affaires maritimes sous l'autorité ou à la disposition du ministre chargé de la mer ;
- fonctionnaires des corps techniques de **l'aviation civile** commissionnés à cet effet et assermentés ;
- fonctionnaires ou agents de l'Etat chargés du **contrôle des transports terrestres** ;
- agents de **Pôle Emploi**, chargés de la prévention des fraudes, agréés et assermentés à cet effet.

#### ✓ Professionnalisation des corps de contrôle

**L'échange d'information entre le CLEISS** (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale, chargé d'assurer le lien entre les institutions de sécurité sociale françaises et les institutions de sécurité sociale étrangères) et **les agents de contrôle précités** devient officiellement possible.

Le CLEISS dispose en effet d'une expertise en matière de mobilité internationale et de détachement et devrait contribuer à la professionnalisation des corps de contrôle.

S'agissant des **inspecteurs et contrôleurs du travail** qui disposent d'un droit d'entrée dans les établissements, **ils pourront se faire systématiquement accompagner d'un interprète assermenté.**

*Rappel : cette possibilité était jusqu'à présent ouverte aux seuls contrôles orientés vers la réglementation sur la main d'œuvre étrangère ou le détachement transnational de service (ancien article L.8271-3 CT).*