

DÉTACHEMENT ET LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL : DE NOUVELLES OBLIGATIONS AU 1ER JUILLET 2017

L'essentiel

Dans le prolongement des mesures prises depuis plusieurs années, de nouvelles règles relatives au détachement et à la lutte contre le travail illégal ont été mises en place par la loi « *Travail* » du 8 août 2016.

Plusieurs décrets d'application restaient nécessaires pour la pleine application de ces mesures.

C'est désormais chose faite puisque deux décrets en date des 3 et 5 mai 2017 prévoient l'entrée en vigueur de nouvelles obligations à compter du 1^{er} juillet 2017 et du 1^{er} janvier 2018.

Au rang de ces dispositions figurent notamment :

- les obligations à la charge **des maîtres d'ouvrage** à l'égard de l'ensemble de la chaîne contractuelle ;
- les conditions dans lesquelles un accident du travail doit être déclaré à l'inspection du travail ;
- les modalités de **communication à destination des salariés détachés** de la réglementation applicable.

Le secteur des Travaux Publics est concerné au premier plan par certaines de ces mesures.

Ces nouvelles dispositions concernent à la fois l'employeur des salariés détachés, les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage dans le cadre de leurs relations contractuelles.

Ce bulletin d'information vient compléter le bulletin : [Bulletin n° 114, social n° 55 du 20 octobre 2016](#)

Un guide récapitulatif complet des dispositions en vigueur en matière de détachement et de lutte contre le travail illégal est en cours de préparation.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place de SIPSI, JO du 5 mai 2017.
Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017, relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales, JO du 7 mai 2017.

Contact : daj@fntp.fr

LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS DE SALARIÉS DÉTACHÉS

Si les mesures détaillées ci-dessous concernent essentiellement les employeurs de salariés détachés, elles peuvent aussi concerner le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou l'entreprise utilisatrice d'un intérimaire détaché.

▪ **Modification de la déclaration préalable de détachement**

- **Rappel** : qu'il s'agisse d'un détachement pour son propre compte (sans contrat avec un client), d'un détachement effectué dans le cadre d'une prestation de services (contrat de sous-traitance par exemple), d'un détachement intragroupe (entre deux sociétés d'un même groupe) ou d'un intérimaire détaché, l'employeur doit déclarer le détachement de ses salariés à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.
- Cette **déclaration préalable au détachement** se fait de façon dématérialisée, via la plateforme [SIPSI1](#). Elle comporte un certain nombre d'indications sur l'employeur et les salariés ainsi que sur le détachement en France.

Quel que soit le type de détachement (propre compte, prestation de services ou intragroupe), de **nouvelles mentions** sont ajoutées au 1^{er} juillet.

- **Dans la rubrique qui concerne l'employeur des salariés détachés :**
 - la référence au numéro d'identification fiscale à la TVA (concerne l'employeur qui détache des salariés) ;
- **Dans la rubrique qui concerne le donneur d'ordre au profit duquel s'effectue la prestation :**
 - la référence au numéro d'identification fiscale à la TVA si le donneur d'ordre est établi hors de France ou, à défaut, les références de l'immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes (concerne le donneur d'ordre pour qui la prestation est effectuée) ;
- **Dans la rubrique concernant les salariés détachés :**
 - la mention de l'état auquel les salariés sont affiliés en matière de sécurité sociale ;
 - la mention de la demande d'un formulaire A1.

A NOTER : ces nouvelles mentions font écho à l'article L.114-15-1 du Code de la sécurité sociale qui oblige, **depuis le 1^{er} janvier 2017**, les salariés détachés à tenir à la disposition des agents de contrôle sur le lieu d'exécution de la prestation de services **le formulaire A1**.

Ce document doit être présenté par le travailleur (s'il est non salarié), son employeur ou le représentant de celui-ci en France ou **le donneur d'ordre. Ce dernier est sanctionné en cas de défaillance** mais dispose d'un délai pour remettre le formulaire dès lors qu'une demande de délivrance du formulaire a été faite et sous réserve que le formulaire soit produit dans un délai de deux mois. **Dans ce cas, aucune pénalité n'est applicable à l'encontre du donneur d'ordre.**

¹ C'est un télé service qui permet à l'entreprise de faire sa déclaration de détachement en ligne.

Les références aux organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale sont à l'inverse supprimées. En effet, les mentions dans la déclaration préalable de détachement de l'Etat auquel les travailleurs sont affiliés et de la demande d'un formulaire A1 se substituent à cette mention.

▪ **Communication de la réglementation applicable aux salariés pendant le détachement**

- **Rappel** : les salariés détachés en France doivent bénéficier du respect de certaines règles qui relèvent du Code du travail ou des conventions collectives, comme le salaire minimum légal ou conventionnel, les limites en matière de durée du travail ou les congés maternité/paternité.

Pour une meilleure effectivité de cette obligation, la loi prévoit que l'employeur doit remettre au salarié un document qui détaille ces règles, **dans une langue que le salarié comprend**. D'après le Code du travail, la remise doit s'effectuer en même temps que celle de la carte BTP.

Le décret ne précise pas le contenu de ce document mais indique qu'un arrêté ministériel publiera un modèle qui sera disponible sur le site cartebtp.fr

A ce stade, rien n'est précisé sur les langues dans lesquelles ce document devra être disponible. Il est possible que l'employeur doive prendre en charge une traduction.

BON A SAVOIR : si l'entreprise fait appel à un intérimaire détaché, elle doit faire la demande de carte BTP. Elle devra également remettre à cet intérimaire le document d'information sur la réglementation applicable, dans une langue qu'il comprend.

▪ **Paiement d'une contribution forfaitaire spécifique pour chaque détachement**

- **Rappel** : afin de compenser les coûts engendrés par la dématérialisation des déclarations de détachement sur le télé service SIPSI, depuis le 18 décembre 2016, la loi « Travail » du 8 août 2016 a prévu qu'une contribution forfaitaire spécifique, d'un montant maximum de 50 €, serait fixée par décret.

Le décret du 3 mai fixe le montant de cette contribution à **40 € par salarié détaché et par détachement**.

Cette contribution n'entrera toutefois en vigueur qu'au lendemain de la publication d'un arrêté des ministères des Finances et du Travail et, au plus tard, **le 1^{er} janvier 2018**.

En pratique, ce paiement devra être effectué dès le stade de la déclaration préalable de détachement.

ATTENTION : à défaut de déclaration préalable de détachement par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit effectuer une déclaration subsidiaire. **Il devra donc s'acquitter du paiement de cette contribution.**

LES OBLIGATIONS A LA CHARGE DES DONNEURS D'ORDRE, MAÎTRES D'OUVRAGE ET ENTREPRISES UTILISATRICES DE SALARIÉS DETACHÉS

▪ **Obligation de vérification du maître d'ouvrage sur la chaîne contractuelle**

- **Rappel:** la loi « *Travail* » du 8 août 2016 est venue renforcer le devoir de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de **leurs prestataires de services établis hors de France**.

Ils doivent se faire remettre une copie de la déclaration de détachement des salariés détachés et vérifier que cette déclaration contient également les coordonnées du représentant de l'entreprise en France.

Cette obligation de vérification par le maître de l'ouvrage est étendue à l'ensemble de la chaîne contractuelle **et doit s'effectuer vis-à-vis** :

- de chacun des sous-traitants directs ou indirects des cocontractants du maître d'ouvrage, qu'il a acceptés selon la loi de 1975 relative à la sous-traitance ;
- des entreprises de travail temporaire (ETT) auxquelles les cocontractants du maître d'ouvrage et les sous-traitants font appel dans le cadre d'un détachement d'intérimaire.

Le décret du 5 mai 2017 **vient apporter des précisions sur l'application de cette obligation**.

Il incombe au maître d'ouvrage :

- de demander au sous-traitant établi hors de France, avant le début de chaque détachement, une copie de la déclaration de détachement,
- ainsi qu'à l'entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors de France avec laquelle son cocontractant ou un sous-traitant a contracté.

⇒ **Dès lors qu'il s'est fait remettre une copie de ces déclarations, le maître d'ouvrage est réputé avoir procédé à la vérification.**

C'est très clairement le travail temporaire qui fait l'objet de la plus grande vigilance. En effet, le maître d'ouvrage devra demander une copie de la déclaration de détachement non seulement à l'ensemble de ses cocontractants mais également à tous les sous-traitants qui font appel à une entreprise de travail temporaire.

La Direction Générale du Travail (DGT) a confirmé que la vigilance du maître d'ouvrage devait s'exercer à l'égard de l'ensemble des sous-traitants, en indiquant que des clarifications seraient apportées.

A NOTER : les maîtres d'ouvrage sont invités à demander une copie des déclarations préalables de détachement **vis-à-vis de l'ensemble de la chaîne contractuelle**.

▪ Suspension de la prestation en l'absence de déclaration de détachement

- **Rappel : La déclaration préalable au détachement** est devenue un élément incontournable de la réalisation d'un détachement en France.

Si l'employeur est défaillant, le donneur d'ordre (DO) ou le maître d'ouvrage (MO), selon les situations, devra s'y substituer en transmettant à l'inspection du travail du lieu de la prestation une déclaration subsidiaire.

A NOTER : celle-ci pourra être transmise par voie dématérialisée, via le télé service SIPSI, à compter du 1^{er} janvier 2018. Initialement, cette télé transmission devait entrer en vigueur au 1^{er} avril dernier.

Le décret précise que **c'est bien à défaut de réception d'une déclaration subsidiaire de détachement**, réalisée par le MO ou le DO dans les 48 heures qui suivent le début du détachement, que la prestation de services peut être suspendue.

Cette suspension n'intervient toutefois que sur rapport motivé de l'agent de contrôle et si les circonstances le justifient.

Dès qu'une déclaration est effectuée, par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, **la suspension est levée.**

Celle-ci ne peut en principe pas excéder la durée d'un mois.

▪ Délimitation du contenu de la déclaration d'accident du travail

- **Rappel :** en cas d'accident du travail d'un salarié détaché, qu'il s'agisse d'un détachement intragroupe, d'une prestation de services ou d'un détachement pour propre compte (hypothèse très rare), **une déclaration doit être établie et envoyée à l'inspection du travail compétente. Cette déclaration est sans rapport avec la déclaration d'accident du travail qui est transmise via un formulaire Cerfa à la CPAM.**

Le décret vient préciser ce que cette déclaration doit contenir précisément.

En effet, la réglementation antérieure prévoyait uniquement le principe de la déclaration mais n'avait fixé aucun contenu.

○ Que contient la déclaration ?

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de **l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le salarié** ainsi que les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes ;
- les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle, nationalité et qualification professionnelle de la victime ;
- les date, heure, lieu et circonstances détaillées de l'accident, la nature et le siège des lésions ainsi que, le cas échéant, la durée de l'arrêt de travail ;
- l'identité et les coordonnées des témoins le cas échéant ;
- lorsque la déclaration est effectuée par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage (prestation de services ou intragroupe), celle-ci comporte également son nom ou sa raison sociale, ses adresses postale et électronique, ses coordonnées téléphoniques ainsi que, le cas échéant, le numéro d'identification SIRET de l'établissement.

○ **Qui doit la faire ?**

- En cas de détachement pour propre compte², c'est à l'employeur ou à son représentant en France de faire la déclaration.
- En cas de détachement effectué dans le cadre d'une prestation de services, c'est au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage du cocontractant dont le salarié est victime d'un accident du travail de faire la déclaration.
- En cas de détachement intragroupe, le Code du travail reprend les mêmes termes qu'en cas de prestation de services.

Ces termes ne conviennent pas à ce type d'opération mais il faut comprendre que **c'est l'entreprise utilisatrice du salarié détaché** qui sera responsable de l'envoi de la déclaration d'accident du travail.

En cas de recours à un intérimaire détaché, l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail temporaire de l'accident. Le décret ne précise pas qui est redevable de réaliser la déclaration d'accident du travail dans cette situation.

Il faut donc reprendre les dispositions législatives qui renvoient une fois encore au donneur d'ordre ou maître d'ouvrage de cocontractant, soit à l'entreprise utilisatrice d'un intérimaire détaché.

Le décret apporte une précision lorsque l'intérimaire détaché est affilié au régime français de sécurité sociale³ :

- la déclaration doit se faire selon la procédure prévue par l'article R.412-2 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire que l'entreprise utilisatrice informe l'ETT de l'accident ainsi que le service de prévention de la CARSAT et l'inspection du travail (ou le fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale).

En revanche, le décret n'apporte aucune précision sur le sort des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de services ou d'un détachement intragroupe qui seraient **affiliés au régime français de sécurité sociale**.

Par mesure de sécurité, il y a lieu de réaliser deux déclarations :

- celle du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage, qui est adressée à l'inspection du travail ;
- celle de l'employeur qui doit être adressée à la CPAM compétente selon les dispositions de droit commun du Code de la sécurité sociale.

○ **A qui et quand l'envoyer ?**

La loi et le décret indiquent que la déclaration doit être envoyée à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident, dans les deux jours ouvrables qui suivent sa survenance, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

L'envoi par LRAR n'est donc pas obligatoire mais vivement recommandé pour des questions probatoires.

○ **Sanction**

- **Rappel** : Une amende administrative de **2 000 € par salarié concerné** (auparavant, sanction pénale moins effective), **plafonnée à 500 000 €**, peut être prononcée à l'encontre du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage qui n'a pas respecté son obligation.

L'employeur du salarié est également condamné à la même peine dans l'hypothèse d'un détachement pour propre compte.

² Aucun contrat n'est conclu entre la société étrangère et le bénéficiaire d'une prestation, il peut s'agir par exemple de coupe de bois au profit de l'entreprise étrangère qui possède une forêt en France et qui détache un de ses salariés pour l'effectuer. Ce cas particulier ne se rencontre pas dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics.

³ Hypothèse rare, qui peut correspondre à un salarié détaché depuis plus de 24 mois en France par exemple.

▪ Les obligations d'information des salariés détachés précisées

Si la loi « Travail » impose à l'employeur de délivrer, au moment de la remise de la carte BTP, un document d'information sur la réglementation applicable au salarié, une 2^{ème} obligation d'information s'applique aux maîtres d'ouvrages.

- **Rappel** : sur les grands chantiers de bâtiment ou de génie civil (plus de 10 000 hommes-jours et plus de 5 entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes pour le génie civil et plus de 10 pour une opération de bâtiment), **le maître d'ouvrage doit afficher la réglementation applicable aux salariés détachés** présents sur le chantier. Cette affiche doit être traduite dans **chacune des langues officielles parlées dans chaque Etat membre d'appartenance des salariés détachés**.

***NB** : une coquille s'est glissée dans le bulletin d'information n° 114, Social n° 55 du 20 octobre 2016 qui indiquait que cette obligation se déclenchait dès 1 000 hommes-jours. Il s'agit bien de 10 000 hommes-jours.*

Si la loi donne une portée très générale à cette affiche, le décret vient préciser les mentions spécifiques qu'elle doit comporter.

○ Que contient-elle ?

Le décret indique de façon limitative que l'affiche comporte les règles applicables en matière de :

- durée du travail ;
- salaire minimum ;
- hébergement ;
- prévention des chutes de hauteur ;
- équipements individuels obligatoires ;
- droit de retrait.

L'affiche doit également préciser les modalités selon lesquelles le salarié peut faire valoir ses droits.

Contrairement au document d'information remis aux salariés détachés par leur employeur, **aucun arrêté ministériel ne fixera le modèle de l'affiche**.

En effet, les prescriptions réglementaires relatives aux chutes de hauteur ou au port d'équipements de protection dépendent de la nature des travaux effectués. Il est donc impossible de réaliser une affiche standardisée.

Toutefois, il sera possible pour le maître d'ouvrage de s'inspirer du document d'information remis aux salariés.

○ Où doit-elle être placée ?

- L'affiche devra être tenue dans un bon état de lisibilité dans **le local vestiaire**, prévu par le Code du travail et que l'employeur doit mettre à disposition de ses salariés.
- Dans l'hypothèse où ce local vestiaire n'est pas adapté à la nature du chantier, le Code du travail prévoit que des véhicules de chantier doivent être spécialement aménagés pour faire office de local vestiaire.

Il conviendra de trouver une place à l'affiche dans ce cas également.

Si vous intervenez sur un chantier en tant qu'entreprise générale, l'obligation d'affichage incombe à votre maître d'ouvrage. Toutefois, celui-ci devra vous remettre l'affiche, qu'il vous reviendra d'apposer à l'endroit requis et de maintenir en bon état.

La FNTF souhaiterait obtenir un avis préalable de la DGT avant de diffuser à ses adhérents un modèle d'affiche. Il sera toutefois nécessaire d'en adapter le contenu en fonction des travaux réalisés et des risques identifiés.

▪ Renforcement des déclarations visant les intérimaires détachés

- **Rappel** : la loi « *Travail* » impose à l'entreprise établie à l'étranger qui fait appel à des intérimaires détachés d'envoyer à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration lui indiquant que l'entreprise de travail temporaire a connaissance de la situation.

En pratique, l'entreprise établie à l'étranger devra donc informer au préalable l'ETT puis l'inspection du travail.

Le décret détaille le contenu de cette déclaration qui sera rédigée sur papier libre et adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspection du travail compétente (*celle du lieu de la prestation ou celle du lieu où débute la prestation dans l'hypothèse d'une succession de lieux*). Elle doit être datée et signée par l'entreprise utilisatrice.

Elle comporte :

- **pour l'entreprise de travail temporaire** : le nom, la raison sociale, l'adresse postale et électronique, les coordonnées téléphoniques du siège social, ainsi que l'identité du représentant légal ;
- **pour les salariés intérimaires** : nom, prénom, et qualification professionnelle ;
- **pour l'entreprise utilisatrice** : le nom, la raison sociale ainsi que l'adresse postale et électronique et les coordonnées téléphoniques.

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL : NOUVEAU CAS DE SUSPENSION TEMPORAIRE POUR LES CHANTIERS DE BTP

Afin de faire échec à des pratiques consistant pour certaines entreprises coupables d'infraction au travail illégal de quitter les lieux d'un chantier pour faire échec à une suspension d'activité, la loi « *Travail* » a prévu que **l'activité de cette entreprise intervenant sur un autre chantier pourrait être suspendue**.

Le décret apporte des précisions sur la **compétence du préfet** lorsque l'entreprise intervient sur un département distinct de celui où l'infraction a été constatée (les préfets échangent alors leur dossier). Il prévoit également les conditions dans lesquelles la décision de suspension temporaire est prise.

Le préfet devra tenir compte :

- de la gravité de l'infraction ou du manquement constaté ;
- du nombre de salariés qui sont employés sur cet autre site.

Il devra également recueillir l'avis du maître d'ouvrage ou, à défaut, du responsable de chantier avant de prononcer la suspension.

Ces derniers doivent prendre les mesures permettant de prévenir tout risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs présents sur le site, des usagers ou des tiers qui résulterait de l'arrêt temporaire.

Cette suspension ne peut durer plus de 3 mois.