

Le détachement transnational

Face à une hausse importante et constante du nombre de salariés détachés sur le territoire français par des entreprises étrangères (212 000 salariés en 2013) et afin de lutter plus efficacement contre les fraudes qui en découlent, la loi du 10 juillet 2014¹ a créé de nouvelles obligations qui concernent aussi bien les employeurs situés à l'étranger que les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage situés en France. Applicables depuis le 1^{er} avril 2015, elles ont été renforcées par la loi « Macron »².

Obligations de l'employeur situé à l'étranger

L'employeur détachant des salariés en France dans le cadre d'une prestation de services a l'obligation de déclarer préalablement à la Direccte les salariés qu'il détache. Il doit également désigner une personne qui puisse le représenter sur le territoire français et servir d'interlocuteur à l'administration en cas de contrôle (inspection du travail, contrôleur Urssaf). En outre, il est tenu de mettre à la disposition de l'inspection du travail un grand nombre de documents.

L'employeur qui ne respecte pas ces obligations encourt une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2 000 € par salarié détaché. Le plafond de cette amende est fixé à 500 000 €, ce qui correspond à l'équivalent de 250 salariés.

Par ailleurs, en cas de manquement particulièrement grave de l'employeur (non-respect du salaire minimum, des durées maximales de travail...), l'inspection du travail peut ordonner la suspension de la prestation de services à l'issue d'une procédure de mise en demeure. La suspension d'une durée maximale d'un mois peut être ordonnée si l'employeur n'a pas régularisé sa situation dans un délai de 3 jours. A défaut de respecter cette suspension, l'employeur encourt une amende administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 € par salarié concerné par le manquement.

Obligations du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage

Le donneur d'ordre, ou le maître d'ouvrage, qui fait appel à un prestataire établi à l'étranger doit s'assurer que celui-ci s'est acquitté de ses obligations de déclaration du détachement et de désignation d'un représentant sur le territoire français en lui demandant une copie de ces formalités.

La copie de la déclaration de détachement doit être annexée au registre unique du personnel du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage.



S'il n'a pas obtenu de copie de la déclaration de détachement, il doit faire une déclaration à l'inspection du travail dans les 48 heures. Cette obligation est applicable depuis le 21 janvier 2016.

S'il ne respecte pas l'ensemble de ces obligations, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage encourt la même sanction que l'employeur, à savoir une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2 000 € par salarié détaché plafonnée à 500 000 € depuis la loi Macron.

En outre, le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage, informé par l'inspection du travail du non-respect des salaires minima chez son prestataire, doit le mettre en demeure de régulariser sa situation. A défaut de régularisation, le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage peut être tenu de payer solidairement la rémunération faisant défaut, ainsi que les charges sociales afférentes le cas échéant.

Ces modifications ne devraient pas être les dernières en la matière.

En effet, le projet de loi « travail », relatif au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, prévoit de nouveaux renforts à la lutte contre la fraude, en particulier dans le cadre du détachement transnational. Au jour de la rédaction de cet article, la validation du texte par le Conseil constitutionnel reste attendue. ■

Clothilde Rubiano-Delle
Consultante en droit social,
Infodoc-Experts

1. Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 précisée par un décret n° 2015-364 du 30 mars 2014

2. Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 complétée par des décrets d'application n° 2015-1579 du 3 décembre 2015 et n° 2016-27 du 19 janvier 2016