



# Réglementation applicable aux salariés détachés dans le secteur agricole



# La définition du détachement

# La définition du détachement

**Le détachement s'inscrit dans le cadre de l'exécution d'une prestation de service internationale.**

La libre prestation de service a été consacrée par l'art. 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.

**Une prestation de service internationale:**

- a pour objet **la réalisation d'un travail ou la fourniture d'un service précis,**
  - et se caractérise par la réalisation **d'une activité occasionnelle, exercée de manière temporaire,**
  - **hors du territoire où l'entreprise est établie, s'accompagnant ou non d'un détachement de travailleurs.**
- Cela correspond:
- aux **opérations commerciales de sous-traitance de travaux ou de fourniture de services,**
  - aux opérations de **mise à disposition de personnel effectuées par des entreprises de travail temporaire.**

# La définition du détachement

Au sens de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, il y a détachement quand:

- une entreprise établie dans un Etat membre détache des travailleurs,
- dans le cadre d'une prestation de services internationales,
- sur le territoire d'un autre Etat membre.

Un salarié détaché est donc un salarié:

- **qui travaille habituellement pour le compte d'un employeur établi et exerçant son activité hors de France,**
- **et qui, à la demande de son employeur va travailler temporairement sur le territoire d'un autre Etat membre.**

# Les acteurs en matière de détachement

- **l'employeur:** celui qui emploie les salariés détachés.
- **le donneur d'ordre:** la personne sollicitant une prestation à un professionnel et pour laquelle une facture est établie.
  - Synonyme: le client ou le bénéficiaire de la prestation.*
  - Concrètement: il s'agit ici de l'exploitant agricole situé en France
- **le maître d'ouvrage:** la personne qui passe commande pour la construction ou la rénovation d'un bâtiment.

# Enjeux et éléments chiffrés concernant le détachement

# Les enjeux sociaux et économiques liés au détachement

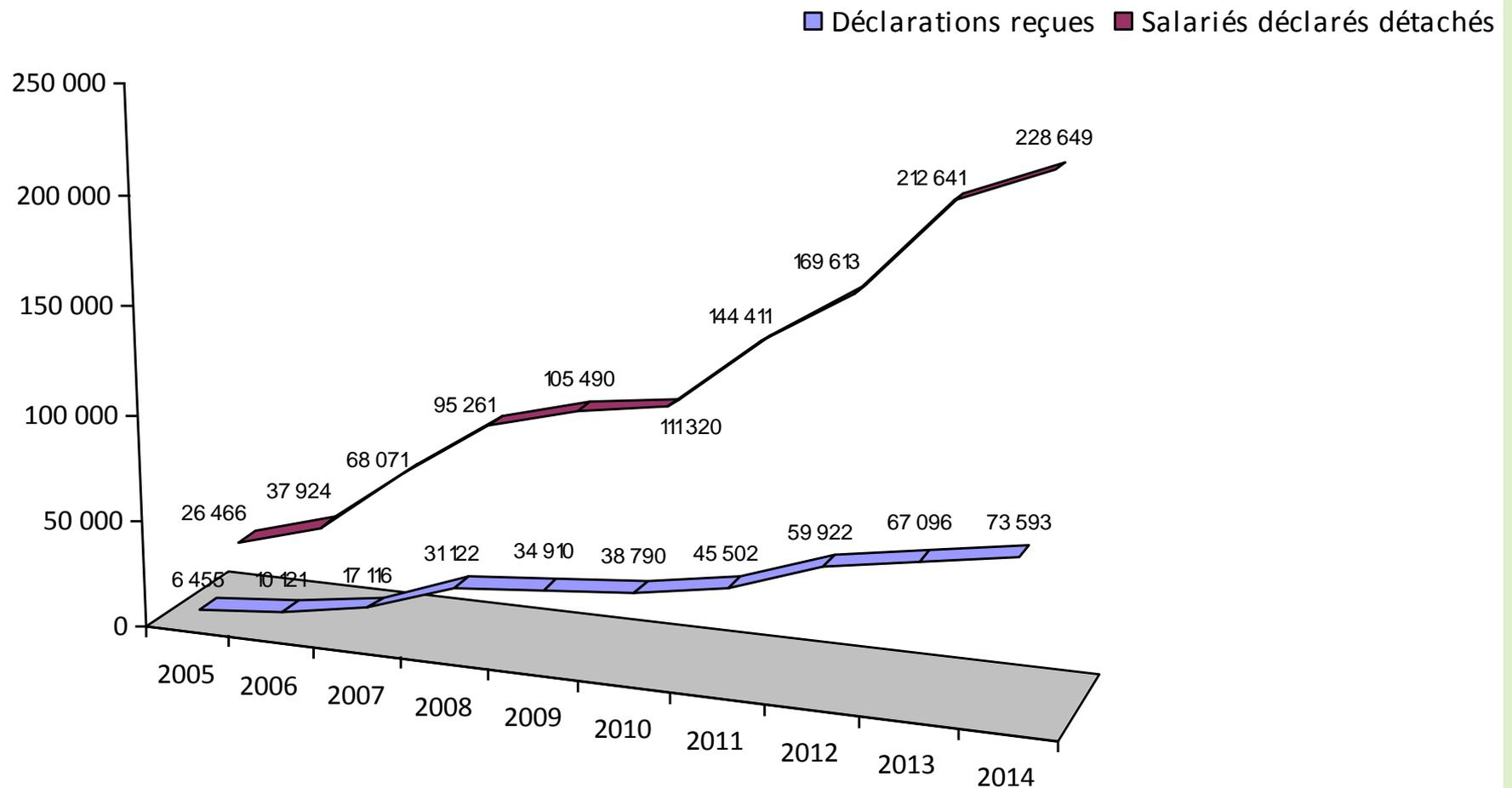
- Le développement de la fraude au détachement favorise le **dumping social**, en remettant notamment en cause l'application des règles relatives au salaire minimum et aux conditions d'hébergement.
- Il pénalise fortement les salariés étrangers victimes d'entreprises à la recherche de moindres coûts et les salariés français victimes de pertes d'emploi en raison d'une cette concurrence déloyale.
- Le contournement délibéré des règles du droit du travail et de la protection sociale en matière de détachement alimente également une **distorsion de la concurrence** au détriment des entreprises françaises.

# Les fraudes au détachement

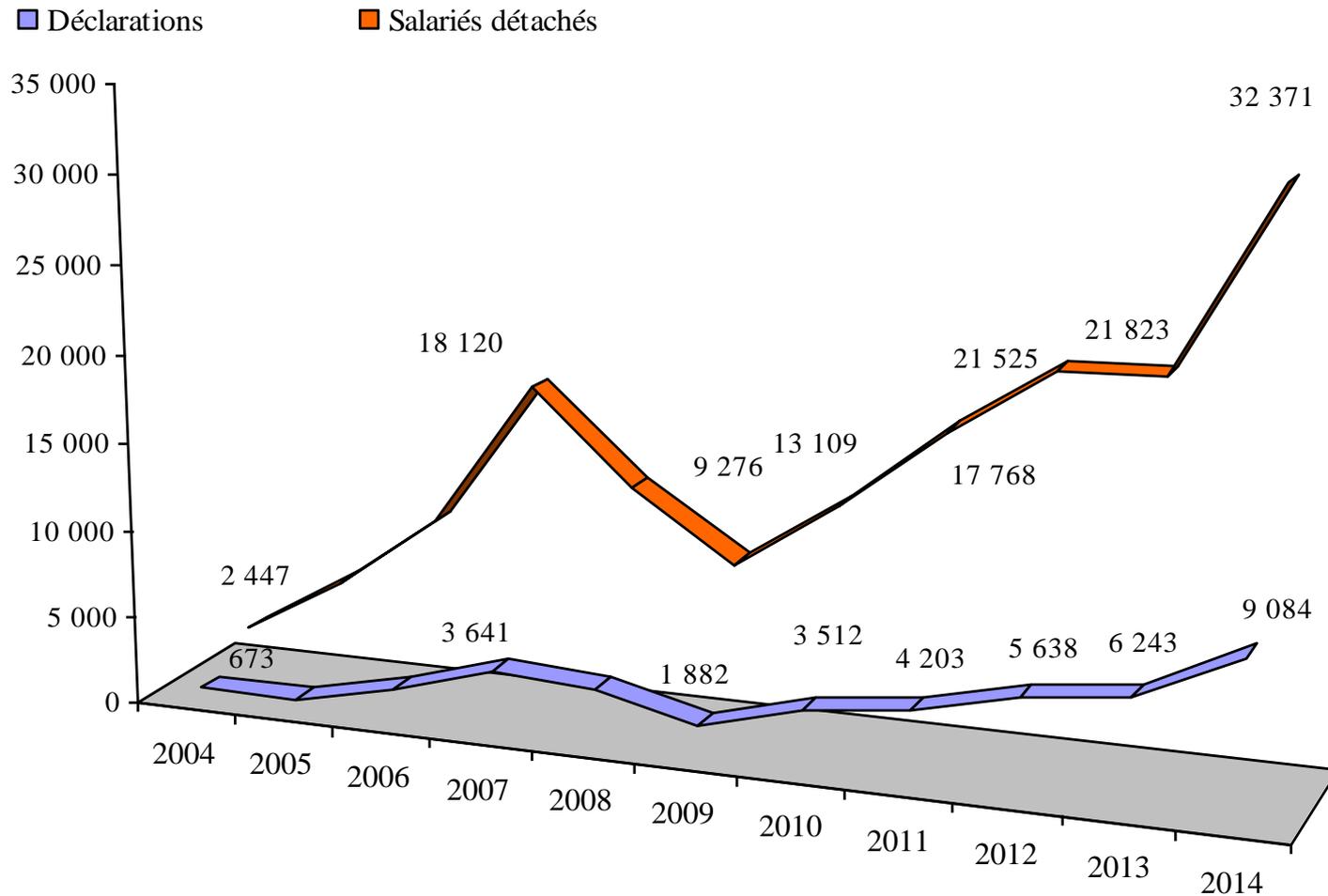
Le bilan des actions de contrôle des prestations de services internationales fait état de plusieurs types de fraudes au détachement:

- **montage « simple »**: défaut de déclaration de détachement, non-paiement des salaires minimum, dépassement des durées légales de travail, non paiement des heures de travail... ;
- **montage « complexes », conduisant à des infractions de travail illégal**: fraude à l'établissement, délocalisation fictive, fausse sous-traitance, conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, trafics d'êtres humains...

# Une augmentation du nombre de détachements en France



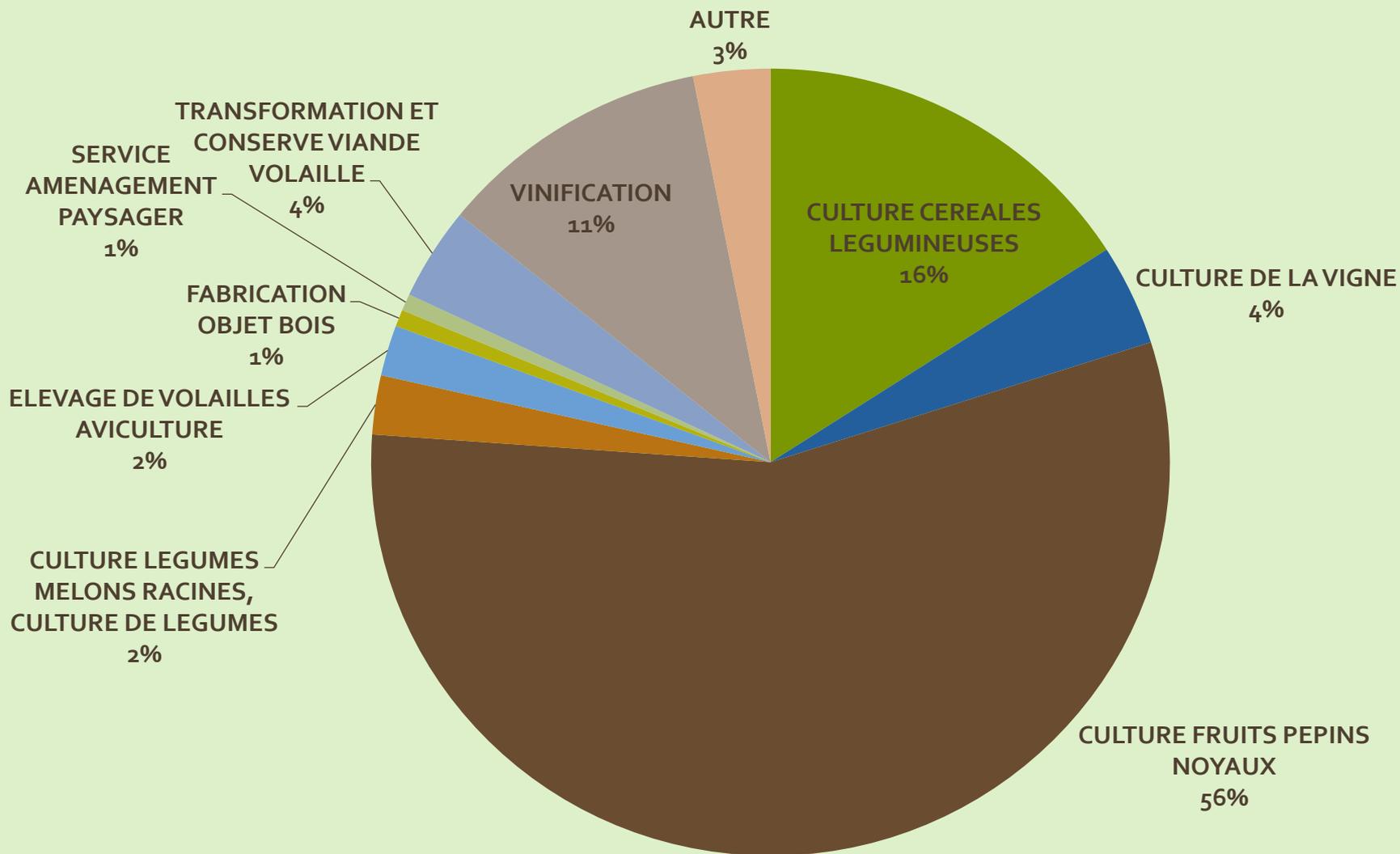
# Un nombre croissant de déclarations de détachements en région Auvergne-Rhône-Alpes



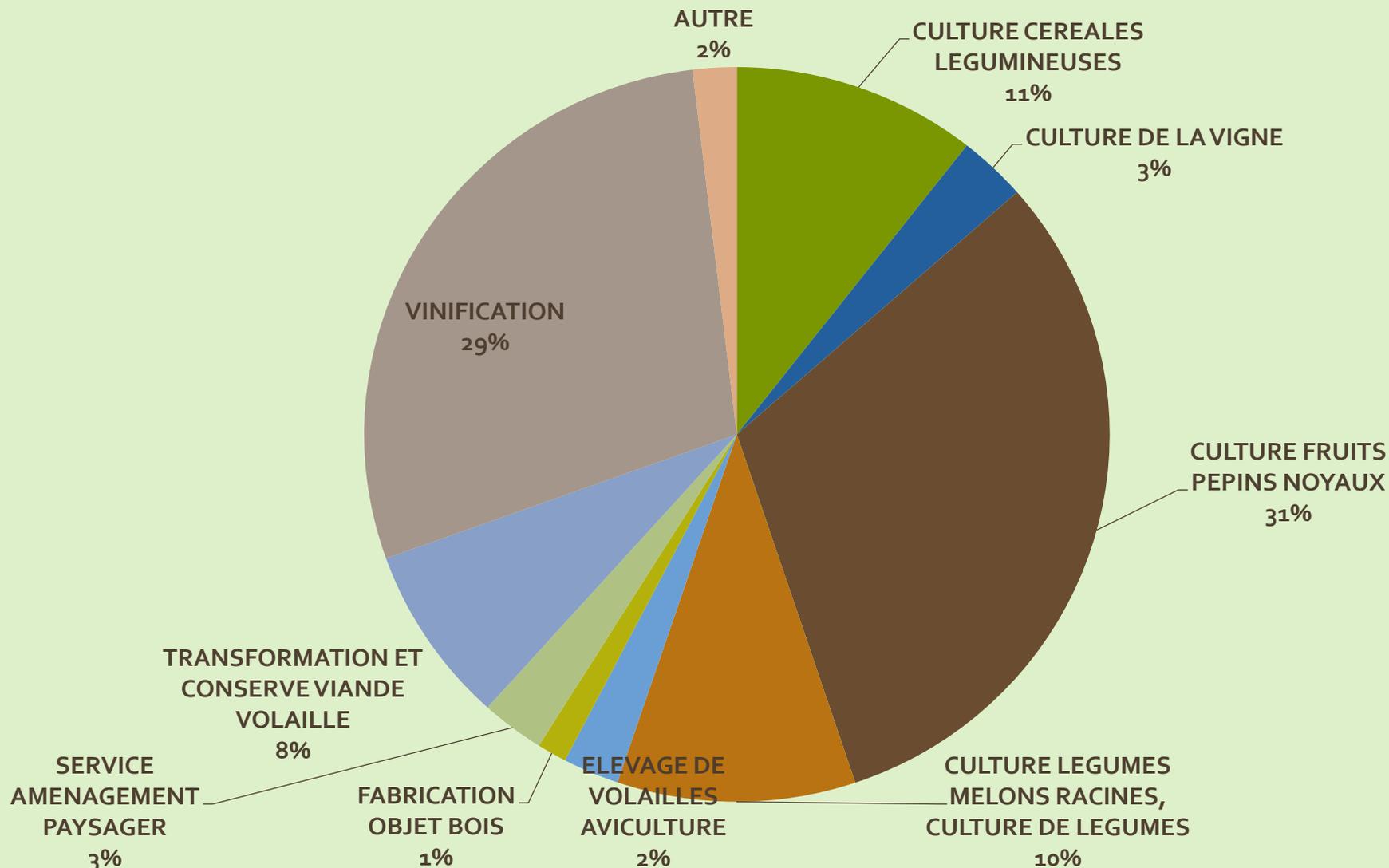
# Etat des lieux du détachement dans le secteur agricole de la Drôme

Année	Nombre de déclaration de détachement reçues	Nombre de jours travaillés par les salariés détachés (en jours ouvrables)	Nombre de salariés détachés
<b>2012</b>	173	6561	585
<b>2013</b>	144	3810	553
<b>2014</b>	105	4836	289

# Répartition des salariés détachés en fonction du secteur d'activité du donneur d'ordre dans la Drôme en 2014



# Durée du détachement en fonction du secteur d'activité du donneur d'ordre dans la Drôme en 2014



# Le cadre juridique du détachement

# Les critères de licéité du détachement

Le recours aux salariés détachés via la prestation de service internationale n'est pas illicite en soi.

Un certain nombre de critères réglementaires doivent être respectés.

- Les critères liés aux employeurs

Pour relever du régime du détachement de salariés en France, **les entreprises situées à l'étranger doivent** être régulièrement établies dans leur pays d'origine et **justifier d'une activité significative dans leur pays d'origine.**

Ne peut donc pas se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés:

- l'employeur dont l'activité est réalisée sur le territoire français de **manière habituelle, stable et continue**, et ce quand bien même il ne disposerait pas de locaux ou d'infrastructures sur le territoire national;
- l'employeur qui exerce dans son pays d'établissement, **des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.**

# Les critères de licéité du détachement

## ▪ Les critères liés à la situation des salariés

- Le détachement doit être d'une **durée limitée** en France.
- Le détachement doit être **transnational**.
- Le salarié **doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur dans son pays d'origine**.
- Le salarié doit exécuter son travail en France à la **demande de cet employeur**.
- La relation de travail entre l'employeur et le salarié concerné par le détachement **doit exister avant le détachement et subsister pendant la période de détachement**.

# La réglementation applicable au détachement

## ■ Une réglementation européenne...

- art. 56 du Traité de Fonctionnement de L'UE
- directive détachement 96/71 CE du 16 décembre 1996
- directive 2014/67 UE du 15 mai 2014

## ■ ... et une réglementation française

- **loi dite Savary n°2014-790 du 10 juillet 2014 + décret n°2015-364 du 30 mars 2015,**
- **loi n°2015-990 du 06 août 2015 dite loi Macron**
- **décret n° 2015-1579 du 3 décembre 2015 relatif à la suspension temporaire de la prestation de service internationale illégale**
- **décret n°2016-27 du 19 janvier 2016 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre**

# Les obligations de l'employeur qui détache des salariés en France

# Les formalités préalables au détachement

- La déclaration préalable au détachement  
(art. L.1262-2-1 du code du travail)

- Elle doit être accomplie en langue française **avant le début du détachement**, par tout moyen lui conférant date certaine.
- 3 modèles de formulaire de déclaration sont disponibles en fonction du cadre du détachement (prestation de service internationale, entreprise de travail temporaire, détachement au sein d'un établissement d'une même entreprise).
- L'employeur qui souhaite détacher des salariés doit l'adresser à **l'unité départementale dans le ressort de laquelle s'effectue la prestation**.
- Si la prestation est exécutée dans différents lieux, la déclaration de détachement est adressée à l'unité départementale dans le ressort de laquelle se situe le 1<sup>er</sup> lieu d'exécution de la prestation.

# Les formalités préalables au détachement

## ▪ La déclaration préalable au détachement

Elle doit comporter les **mentions suivantes\***:

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique,
- les coordonnées téléphoniques de l'entreprise,
- la forme juridique de l'entreprise,
- les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes,
- l'activité principale de l'entreprise,
- les nom, prénoms, **date et lieu de naissance du ou des dirigeants**,
- la désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale;
- l'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation,
- les **nom, prénom, date et lieu de naissance, adresses électronique et postale en France, et coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale du représentant de l'entreprise en France** pour la durée de la prestation,
- la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible,

\* En gras apparaissent les nouvelles mentions obligatoires depuis la loi du 10 juillet 2014

# Les formalités préalables au détachement

## ▪ La déclaration préalable au détachement

- l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation,
- la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés,
- le nom, l'adresse, l'activité principale du donneur d'ordre ainsi que, **le cas échéant, son numéro d'identification SIRET,**
- Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, **adresse de résidence habituelle** et nationalité de chacun des salariés détachés,
- la date de signature de son contrat de travail,
- sa qualification professionnelle,
- l'emploi qu'il occupe durant le détachement,
- ainsi que le montant de la rémunération brute mensuelle y afférente, converti le cas échéant en euros,
- la date du début du détachement et sa date de fin prévisible,
- les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés,
- le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés
- les modalités de prise en charge par l'employeur **des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement.**

# Les formalités préalables au détachement

## ▪ La déclaration préalable au détachement

- Les nouveaux modèles de formulaires seront fixés prochainement par arrêté.
- Les déclarations de détachement devront être transmises par voie dématérialisée selon les conditions prévues par un décret à paraître prochainement.
  - *dans l'attente de ces textes à paraître, les modèles actuels doivent continuer à être utilisés*

**SANCTION**: le défaut de déclaration préalable est punie d'une sanction administrative pouvant aller jusqu'à **2 000 € par salarié** (4 000 € si récidive).

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.

# Les formalités préalables au détachement

## ▪ La désignation d'un représentant en France

- Cette désignation est obligatoire dans tous les cas.
- Le représentant de l'entreprise qui détache des salariés en France devra présenter aux agents de contrôle les documents prévus à l'art. R. 1263-1 du code du travail.
- La désignation de ce représentant doit être effectuée **par écrit** par l'employeur.
- Elle doit préciser l'identité du représentant, ses coordonnées.
- Elle doit préciser l'acceptation par l'intéressé de sa désignation, la date d'effet et la durée de la désignation, qui ne peut excéder la période de détachement.
- Elle indique pour les documents prévus par l'art. R. 1263-1 du code du travail, soit le lieu de conservation de ces documents sur le territoire national, soit les modalités de consultation à distance de documents utiles au contrôle.

**SANCTION:** le défaut de désignation d'un représentant de l'entreprise en France est punie d'une sanction administrative jusqu'à **2 000 € par salarié** (4 000 € si récidive) dans une limite totale de 500 000 €.

# Les documents devant être conservés et présentés aux agents de l'inspection du travail

L'employeur établi hors de France doit conserver, sur le lieu de travail du salarié détaché, ou en cas d'impossibilité dans tout autre lieu accessible à son représentant, et présenter à la demande de l'inspection du travail, les documents suivants, traduits en langue française:

- Les documents relatifs aux salariés détachés (art. R. 1263-1 du code du travail)

- autorisation de travail, le cas échéant,
- les bulletins de paye lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à 1 mois,
- tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale, lorsque la durée du détachement est inférieure à 1 mois,
- tout **document attestant du paiement effectif du salaire,**
- un **relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié,**
- la **copie de la désignation par l'employeur de son représentant**

# Les documents devant être conservés et présentés aux agents de l'inspection du travail

- Les documents relatifs à l'exercice de l'activité de l'entreprise dans son pays d'origine (art. R. 1263-1 du code du travail)
- Dans le cas où l'entreprise est établie en dehors de l'Union européenne dans son pays d'établissement, **le document attestant la régularité de sa situation sociale;**
- lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, **le contrat de travail ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié;**
- tout **document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national;**
- tout document attestant du **nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national.**

**SANCTION:** le défaut de présentation des documents mentionnés à l'article R. 1263-8 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3<sup>ème</sup> classe (art. R.1264-3 du code du travail).

# Les obligations de l'employeur qui détache des salariés en France

**Un employeur établi hors de France qui détache temporairement des salariés sur le territoire national :**

- En droit du travail: est tenu de garantir aux salariés qu'il emploie des conditions de travail et d'emploi équivalentes à celles des salariés nationaux dans les matières du « noyau dur ».
- En droit de la sécurité sociale : ces salariés sont maintenus au régime de sécurité sociale de leur Etat d'origine, si les conditions du détachement sont remplies.

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

L'employeur est soumis aux mêmes dispositions légales et conventionnelles que celles applicables aux entreprises de la même branche d'activité établies en France, pour ce qui concerne les matières suivantes (« noyau dur ») (art. L.1262-4 du code du travail):

- Libertés individuelles et collectives ;
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux;
- Conditions de mise à disposition des salariés par les entreprises de travail temporaire;
- Exercice du droit de grève;
- **Durée du travail**, repos compensateur, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs;
- Conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés et intempéries;
- **Salaire minimum et paiement du salaire;**
- **Règles relatives à la santé et sécurité au travail**, âge d'admission au travail, emploi des enfants;
- Travail illégal.

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

**Ne sont pas applicables aux salariés détachés, les dispositions du droit du travail français relatives à :**

- la conclusion et à la rupture du contrat de travail,
- la représentation du personnel,
- la formation professionnelle,
- la prévoyance.

*Pour ces différentes matières, c'est le droit du pays d'origine des salariés détachés qui s'applique.*

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

- La rémunération minimale

L'employeur qui détache des salariés en France doit également veiller au respect du paiement :

- des **majorations pour heures supplémentaires** ,
- de **tous les accessoires de salaire légaux et conventionnels** (art. L. 1262-4 du code du travail).  
*par exemple: l'indemnité de trajet*

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

## ▪ La rémunération minimale

- L'employeur des salariés détachés doit respecter les barèmes de rémunération minimaux fixés par le code du travail (SMIC), ou par les conventions collectives étendues applicables en fonction de la nature de l'activité exercée en France.
- Les allocations propres au détachement sont comprises dans le calcul du salaire minimal.  
*exemple: prime d'expatriation versée par l'employeur au salarié pour son détachement*
- Ne sont pas prises en compte pour apprécier le respect du salaire minimal, les remboursements des dépenses effectivement encourues en raison du détachement ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement  
*exemple: frais de voyage, logement ou nourriture*

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

## ▪ Le bulletin de paye

- Lors du paiement du salaire, **l'employeur doit remettre au salarié une pièce justificative, dite bulletin de paie** (art. L.3243-2 du code du travail).
- En cas de contrôle:

↳ Si la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois:

L'employeur doit être en mesure de présenter un bulletin de paie ou tout autre document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions correspondant à celles apparaissant sur un bulletin de salaire français.

↳ Si la durée du détachement est inférieure à un mois:

L'employeur doit présenter tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale.

- *Ces documents doivent être traduits en français et les sommes converties en euros.*

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

## ▪ Les dispositions spécifiques au travail temporaire

- Toutes les dispositions du code du travail relatives au **travail temporaire** s'appliquent aux entreprises de travail temporaire établies hors de France (art. R.1262-16 du code du travail).
  - à l'exception de celles relatives à l'indemnité de fin de mission pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine.
- Les salariés mis à disposition en France doivent percevoir **une rémunération au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.**

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

## ▪ Les dispositions spécifiques au travail temporaire

- Un format particulier de la déclaration de détachement
- L'exigence d'une garantie financière ou la preuve par l'employeur de dispositions financières équivalentes (même degré de protection des intérimaires):
  - pour assurer le paiement des salariés détachés en cas de défaillance de l'employeur
  - souscription auprès d'un organisme habilité (société de caution mutuelle, compagnie d'assurance...)

**SANCTION: Le fait pour un employeur de ne pas présenter à la demande de l'inspection du travail, le document attestant de l'obtention d'une garantie financière , le contrat de mission et le contrat de mise à disposition est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3ème classe (art. R.1264-3 du code du travail)**

# Les obligations en matière de droit du travail de l'employeur qui détache des salariés en France

## ▪ La déclaration d'accident du travail

- Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration doit être obligatoirement envoyée à **l'unité départementale de la DIRECCTE, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception** (art. R.1262-2 du code du travail).
- Cette déclaration doit être effectuée **par le donneur d'ordre** (exploitant agricole situé en France).

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

## ▪ En matière de formalités préalables au détachement:

### • Obligation de vigilance:

Le donneur d'ordre doit vérifier (sauf s'il s'agit d'un particulier), **avant le début du détachement**, que son cocontractant étranger a bien effectué une déclaration préalable au détachement et a désigné un représentant en France.

Il doit demander avant le début du détachement d'un salarié (art. R.1263-12):

- une copie de la déclaration de détachement transmise à l'unité départementale,
- une copie du document désignant le représentant de l'entreprise en France

**La méconnaissance par le donneur d'ordre de son obligation de vérification est passible d'une amende administrative si l'employeur n'a pas lui-même rempli au moins l'une des obligations lui incombant (déclaration préalable et désignation d'un représentant).**

### • Obligation de déclaration subsidiaire:

A défaut de s'être fait remettre une copie de la déclaration préalable au détachement par l'employeur, le donneur d'ordre doit adresser, dans les 48 H suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation (art. L.1262-4-1)

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

## ▪ En matière de formalités préalables au détachement:

- Contenu de la déclaration que doit faire le donneur d'ordre, lorsque son cocontractant ne lui a pas remis copie de la déclaration de détachement lui incombant:

Elle doit être rédigée en français et **adresser à l'unité départementale compétente**, par tout moyen lui conférant date certaine (art. R.1263-13 du code du travail).

Elle doit comporter **les informations suivantes** (art.R.1263-14 du code du travail):

- le nom ou la raison sociale, les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques, l'activité principale du donneur d'ordre déclarant ainsi que son numéro d'identification SIRET ou, à défaut, les références de son immatriculation à un registre professionnel;
- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise qui emploie habituellement le ou les salariés détachés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes et les Etats sur le territoire desquels sont situés les organismes auxquels il verse les cotisations de sécurité sociale afférentes au détachement des salariés concernés;
- l'adresse des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation,
- la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible,
- l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation
- les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés détachés;
- les nom et prénoms, les coordonnées téléphoniques et les adresses électronique et postale en France du représentant de l'entreprise détachant des salariés.

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

## ▪ Information des entreprises sur le recours au détachement:

### • Le registre unique du personnel:

(art. L.1221-15, L.1221-15-1 et D.1221-24-1 du code du travail)

Les entreprises qui accueillent des salariés détachés doivent annexer à leur registre unique du personnel, une copie des déclarations de détachement, qui doivent être tenus à la disposition des délégués du personnel.

### • Le bilan social: (pour les entreprises d'au moins 300 salariés)

(art. L.2323-70, R.2323-17 du code du travail)

Le bilan social de l'entreprise, qui est transmis au comité d'entreprise, doit préciser:

- le nombre de salariés de l'entreprise détachés hors de France,
- le nombre de salariés détachés accueillis dans l'entreprise.

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

- En matière de non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel (art. L.1262-4-3 et R.1263-15 à R.1263-19 du code du travail)

- Obligation de vigilance : mise en œuvre d'une procédure d'injonction

Le donneur d'ordre (sauf si particulier), après avoir été informé par l'agent de contrôle de la situation, doit enjoindre à l'employeur de régulariser la situation.

L'employeur détachant des salariés doit informer le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

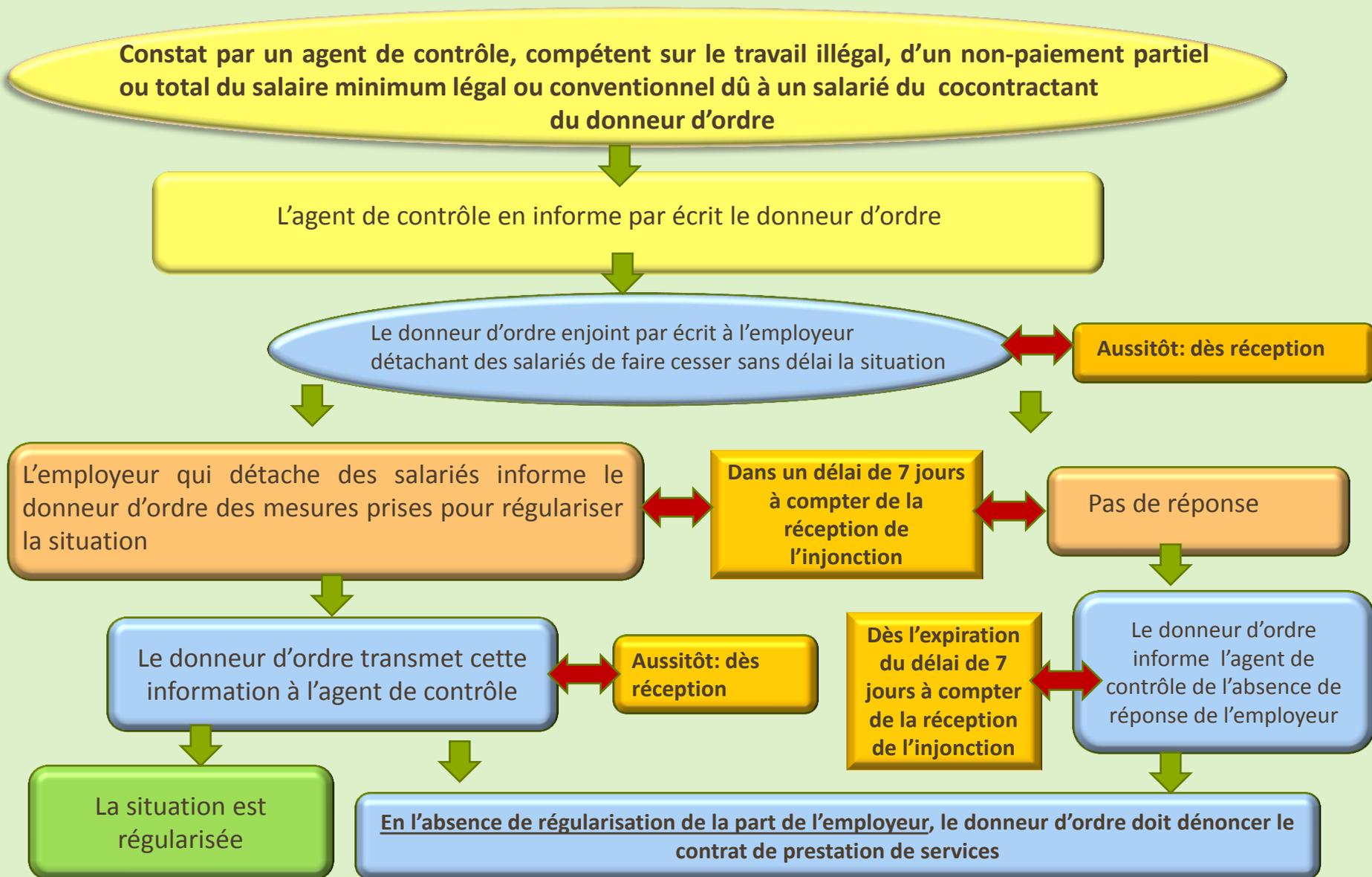
Le donneur d'ordre, à réception de cette information, la transmet aussitôt à l'agent de contrôle.

- Responsabilité du donneur d'ordre :

En l'absence de régularisation par l'employeur détachant les salariés, le donneur d'ordre **doit dénoncer le contrat de prestation de service**.

S'il ne dénonce pas le contrat, le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'employeur, au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché.

# Le schéma de la procédure en cas de non-respect du salaire minimum (art. L.1262-4-3 et R.1263-15 à R.1263-19 du code du travail)



# Le schéma de la procédure en cas de non-respect du salaire minimum (art. L.1262-4-3 et R.1263-15 à R.1263-19 du code du travail)

En l'absence de régularisation de l'employeur et si le donneur d'ordre n'a pas dénoncé le contrat de prestation de service

Le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'employeur au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché

L'agent de contrôle informe par écrit les salariés concernés qu'à défaut de paiement de leur rémunération par l'employeur ou le donneur d'ordre, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues.

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

- En matière d'hébergement (art. L.4231-1 et R.4231-1 à R.4231-4 du code du travail)

- Obligation de vigilance : mise en œuvre d'une procédure d'injonction

Le donneur d'ordre (sauf si particulier), après avoir été informé par l'agent de contrôle du fait que des salariés de son cocontractant sont soumis à des **conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine**, doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation.

L'employeur détachant des salariés doit informer le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

Le donneur d'ordre, à réception de cette information, la transmet aussitôt à l'agent de contrôle.

- Responsabilité du donneur d'ordre :

En l'absence de régularisation par l'employeur détachant les salariés, le donneur d'ordre **doit prendre, sans délai, à sa charge l'hébergement collectif des salariés.**

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

- **En matière d'hébergement** (art. L.4231-1 et R.4231-1 à R.4231-4 du code du travail)

- **En cas de refus du donneur d'ordre de reloger les salariés dans des locaux collectifs convenables:**

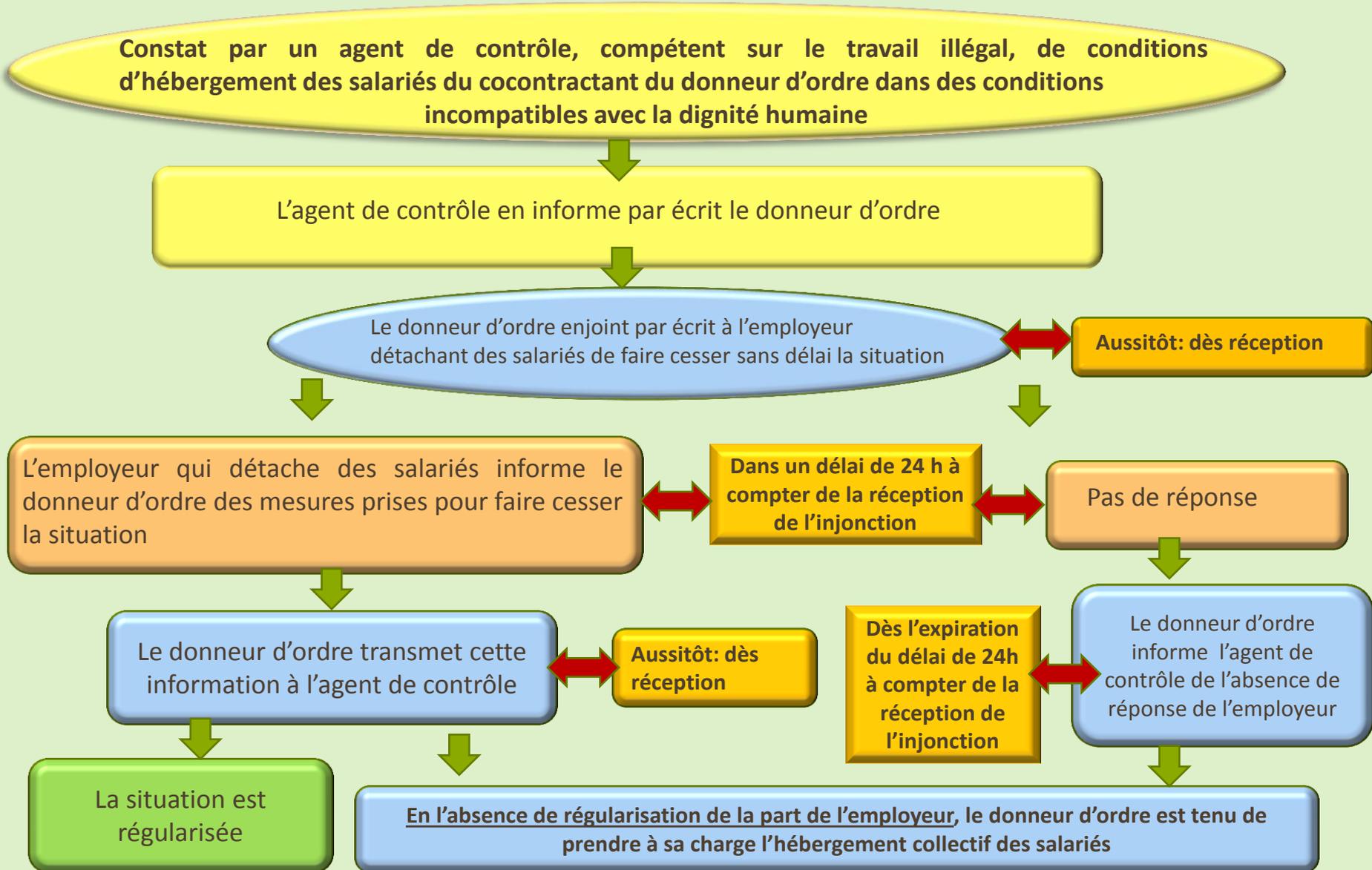
L'agent de contrôle peut relever à l'encontre du donneur d'ordre l'infraction de soumission d'une personne à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine(art. 225-14 du code pénal).

➤ Délit puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 100 000 euros.

- **En cas d'urgence, possibilité pour le Préfet d'ordonner immédiatement par arrêté la fermeture du local initialement mis à la disposition des salariés** (art. 5 de la loi du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif).

# Le schéma de la procédure en matière d'hébergement

(art. L.4231-1 et R.4231-1 à R.4231-4 du code du travail)



# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

## ▪ En matière de respect des règles fondamentales de la législation du travail (art. L.8281-1 et R.8281-1 à R.8281-4 du code du travail)

### • Champ d'application :

Cette obligation de vigilance s'exerce vis-à-vis du **sous-traitant direct ou indirect du donneur d'ordre**, mais pas de son co-contractant.

### • Dispositions concernées : les règles du « noyau dur »:

- Libertés individuelles et collectives ;
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour évènements familiaux;
- Conditions de mise à disposition des salariés par les entreprises de travail temporaire;
- Exercice du droit de grève;
- **Durée du travail**, repos compensateur, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs;
- Conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés et intempéries;
- **Salaire minimum et paiement du salaire**;
- **Règles relatives à la santé et sécurité au travail**, âge d'admission au travail, emploi des enfants;

### • Obligation de vigilance :

Le donneur d'ordre (sauf si particulier), après avoir été informé par l'agent de contrôle de la situation, doit enjoindre l'employeur de régulariser la situation.

L'employeur détachant des salariés doit informer le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

# Les obligations et la responsabilité du donneur d'ordre

- En matière de respect des règles fondamentales de la législation du travail (art. L.8281-1 et R.8281-1 à R.8281-4 du code du travail)

- Responsabilité du donneur d'ordre :

Le donneur d'ordre, à réception de cette information, la transmet aussitôt à l'agent de contrôle.

En l'absence de réponse de l'employeur à son injonction, le donneur d'ordre informe l'agent de contrôle.

**SANCTION:** Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe, le donneur d'ordre:

- qui n'a pas enjoint l'employeur de faire cesser la situation,
- qui n'a pas informé l'agent de contrôle de l'absence de réponse de l'employeur

# Le schéma de la procédure en cas de non-respect des règles fondamentales du droit du travail (art. L.8281-1 et R.8281-1 à R.8281-4 du code du travail)

Constat par un agent de contrôle, compétent sur le travail illégal, d'une infraction aux « règles fondamentales » du droit du travail concernant un salarié d'un sous-traitant du donneur d'ordre

L'agent de contrôle en informe par écrit le donneur d'ordre

Le donneur d'ordre enjoint par écrit à l'employeur détachant des salariés de faire cesser sans délai la situation

Aussitôt: dès réception

L'employeur qui détache des salariés informe le donneur d'ordre de la régularisation de la situation

Dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'injonction

Pas de réponse

Le donneur d'ordre transmet la réponse de l'employeur à l'agent de contrôle

Aussitôt: dès réception

Dans les 2 jours suivant l'expiration du délai de 15 jours (soit 17 jours)

Le donneur d'ordre informe l'agent de contrôle de l'absence de réponse de l'employeur

La situation est régularisée

La situation n'est pas régularisée, les infractions sont imputables à l'employeur qui n'a pas respecté les « règles fondamentales » du droit du travail

# Le rôle des organisations syndicales représentatives en matière de détachement

# Le rôle des organisations syndicales représentatives (art. L.1265-1 et D.1265-1 du code du travail)

- Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions relatives au détachement d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.
- Le salarié doit en avoir été averti et ne pas s'y être opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.
- Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

# Les moyens d'action des services de l'inspection du travail en matière de détachement

## Les moyens « traditionnels »

- Droit d'entrée et de contrôles dans les lieux permanents et temporaires de travail,
- Droit d'audition ,
- Tenue à disposition et copie de tout document obligatoire,
- Contrôle des lieux d'hébergement,
- Observations,
- Verbalisation,
- Décisions administratives,
- Communication élargie des documents entre services,
- Coopération et échanges dans le cadre des CODAF

# La suspension temporaire de la réalisation de la prestation de service internationale

**illégal** (art. L.1263-3 à L.1263-6 et R.1263-11-1 à R.1263-11-7 du code du travail)

- **En cas de constat par un agent de contrôle de l'inspection du travail d'un manquements grave commis par l'employeur qui détache des salariés en France aux dispositions suivantes:**
  - non respect du salaire minimum de croissance ;
  - non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire ;
  - dépassement des limites de durée quotidienne maximale du travail ou de la durée hebdomadaire maximale ;
  - conditions de travail ou d'hébergement collectif contraires à la dignité humaine ;
  - défaut de présentation par l'employeur ou son représentant à l'inspection du travail, sur le lieu de réalisation de la prestation, des documents traduits en français permettant de vérifier le respect des dispositions précitées.
  
- **L'agent de contrôle enjoint par écrit l'employeur de faire cesser cette situation dans un délai de 3 jours** à compter de la réception de l'injonction (possibilité de réduire ce délai jusqu'à 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles)

# La suspension temporaire de la réalisation de la prestation de service internationale **illégale** (art. L.1263-3 à L.1263-6 et R.1263-11-1 à R.1263-11-7 du code du travail)

- **A défaut de régularisation dans le délai fixé, l'agent de contrôle transmet au DIRECCTE un rapport relatif au manquement constaté.**
- **Le DIRECCTE invite le représentant de l'employeur à présenter ses observations dans un délai de 3 jours**
- **A l'issue de ce délai, il peut lui notifier une décision motivée de suspension temporaire**
- **La durée de la suspension ne peut excéder 1 mois.**
- **Le DIRECCTE informe le donneur d'ordre de cette décision.**
- **Le non-respect par l'employeur de cette décision est passible d'une amende administrative dont le montant peut aller jusqu'à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement.**

**Merci de votre attention**