



Pour en savoir plus :

- ✓ Lutte contre le travail illégal - [Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr))
 - ✓ Détachement des salariés - [Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://Ministère du travail, de la santé et des solidarités (travail-emploi.gouv.fr))
 - ✓ MSA - Le recours à la prestation de services, les précautions à prendre - MSA FR
- Vous informer sur la protection sociale à l'international :*
[Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale \(cleiss.fr\)](http://Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (cleiss.fr))



Auprès de qui se renseigner ? :

Sites caisses MSA

- ✓ **MSA Ain-Rhône**

[Embauche et déclarations - MSA Ain Rhône](#)

- ✓ **MSA Alpes du Nord**

[MSA - MSA Alpes du Nord](#)

- ✓ **MSA Ardèche-Drôme-Loire**

[MSA - Travailler dans l'illégalité, c'est s'exposer à de lourdes sanctions - MSA Ardèche Drôme Loire](#)

- ✓ **MSA Auvergne**

[MSA - Travailler dans l'illégalité, c'est s'exposer à de lourdes sanctions - MSA Auvergne](#)

Inspection du travail

- ✓ Vos interlocuteurs en droit du travail - [Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS\) Annuaire de l'inspection du travail en Auvergne Rhône-Alpes](#)

Entrepreneurs des territoires :

- ✓ <https://www.fnedt.org/>



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Entreprises du secteur agricole, vous recourez à des sous-traitants de l'Union européenne ?

Que faut-il vérifier ?



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

Votre MSA Alpes du Nord



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore



**Entrepreneurs Des Territoires
Auvergne-Rhône-Alpes**

Réseau FNEDT



**FRSEA
Auvergne-Rhône-Alpes**





De quoi s'agit-il ?

De vérifier que mon sous-traitant, y compris une entreprise de travaux agricoles, déclare ses salariés, n'emploie pas de salarié étranger sans autorisation de travail, s'acquitte de ses obligations vis-à-vis des administrations sociales et fiscales.



Que dois-je demander si mon co-contractant est une entreprise de l'Union européenne ?

Un document mentionnant le n° de TVA ou de TVA intracommunautaire ou, si mon contractant n'est pas tenu d'en avoir un, un document mentionnant son identité, son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal en France.

Cotisations sociales : un document attestant de la régularité de la situation sociale, à savoir le certificat A1 de chaque salarié détaché, et valable pour la période concernée ET, lorsque la législation du pays de l'entreprise le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire qui mentionne que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes (ou un document équivalent),

Un justificatif d'immatriculation de l'entreprise étrangère (lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation) : document émanant des autorités tenant le registre professionnel

OU un document équivalent

OU un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle qui mentionne le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète, la nature de l'inscription au registre professionnel

OU pour les entreprises en cours de création, un document qui date de moins de six mois, qui émane de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel, qui atteste de la demande d'immatriculation à ce registre.

Si mon cocontractant fait venir des salariés embauchés dans son pays : **accusé de réception de la déclaration de détachement** effectuée sur le télé-service « SIPSI » ; à défaut je dois procéder à la déclaration préalable au détachement,

La liste nominative des salariés étrangers employés par mon cocontractant, lorsque ces salariés sont soumis à autorisation de travail (nationalités extracommunautaires), avec pour chaque salarié : la date d'embauche, la nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail

Une attestation sur l'honneur certifiant que mon co-contractant s'est acquitté, le cas échéant, du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives .



A partir de quel montant ?

Dès la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois pendant toute sa durée



A partir de quel montant ?

A partir de 5000 € HT, en additionnant les contrats dont l'objet est identique. Pour vérifier si le co-contractant respecte les conditions du détachement, il n'y a pas de seuil



Qu'est-ce que je risque ?

En cas de non-respect de l'obligation de vigilance et de constatation, par procès-verbal, par les services compétents d'une situation de travail dissimulé ou d'emploi d'étranger sans titre, je peux être tenu à une solidarité financière avec mon co-contractant : en fonction des infractions constatées et des documents non recueillis, paiement total ou proratisé de diverses sommes (salaires, cotisations impôts, aides publiques, etc).

Je risque en outre une annulation des exonérations de cotisations sociales dont je bénéficie.

Si je persiste à travailler avec mon sous-traitant alors qu'on m'a signalé une situation de travail dissimulé et/ou d'emploi d'un salarié non muni d'un titre l'autorisant à travailler en France, ma responsabilité pénale peut être engagée pour recours sciemment à aux services d'une personne qui exerce du travail dissimulé et/ou emploie un salarié étranger non autorisé à travailler en France

Si un PV est dressé pour avoir, directement ou indirectement, embauché ou conservé à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à travailler en France ou avoir recouru, directement ou indirectement, aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler en France, je peux être redevable en outre d'une amende administrative.

Une suspension de la prestation et/ou amende administrative pour défaut de déclaration préalable au détachement supplétive.



A noter : la prestation de service internationale peut être suspendue également en cas de non-respect du salaire minimum, de la durée des repos, de dépassement des durées du travail maximales, de conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine, de non-paiement d'une amende administrative,