

## 9.5. Vous détachez du personnel en France... Attention, les contrôles vont se renforcer !

*Si votre entreprise détache régulièrement des salariés outre-Québécois, nous ne saurions trop vous conseiller la plus grande prudence désormais quant aux documents concernant ces mouvements de personnel. Et pour cause, les contrôles risquent de se multiplier.*

Sous le coup de l'émotion et du bouleversement que suscite inévitablement pareil événement, le chef d'entreprise oublie parfois certaines démarches, certains aspects qu'il nous semblait donc utile de brosser dans cet article, en tentant d'être le plus exhaustif possible... Vous le savez, on en a d'ailleurs déjà parlé en nos pages, vous êtes tenu de déclarer chaque travailleur détaché lorsque vous réalisez une prestation de service dans un autre Etat membre de l'Union. C'est donc le cas aussi s'agissant de la France, un exemple que nous allons évoquer dans les lignes qui suivent pour vous rappeler d'être prudent en la matière...

### **Démarches à faire...**

Reprenons cependant les choses dans l'ordre. Avant tout, pensez bien que la première démarche à faire sur le sujet est de vous adresser à l'ONSS qui transmettra à chaque salarié concerné le formulaire ad hoc - que l'on appelle l'A1 - un document qui prouve qu'il dépend effectivement de la sécurité sociale belge. En France, dans un second temps, vous devrez déclarer le détachement à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où se trouve le chantier. Jusqu'au 31 décembre prochain, vous pouvez faire ces démarches par courrier, ce qui ne sera plus possible à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'an prochain, il faudra donc impérativement passer par la voie électronique, une formule déjà opérationnelle depuis quelques mois, pour le même service.

### **Un représentant en France**

En cas de contrôle - et croyez-nous, il va y en avoir! - les inspecteurs demanderont systématiquement à consulter l'ensemble des documents leur permettant de vérifier les conditions de travail et d'emploi de vos salariés. Rappelons pour les distraits que les documents en question doivent être « détenus » par le représentant que vous aurez désigné pour vous représenter en territoire étranger. La désignation de ce dernier, obligatoirement faite par écrit, comportera les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, le cas échéant la raison sociale, ainsi que les coordonnées téléphoniques de votre représentant sur place. Elle indiquera en outre l'acceptation par l'intéressé de sa désignation, ainsi que la date d'effet et la durée de celle-ci, qui ne peut excéder la période de détachement. Elle indiquera également soit le lieu de conservation sur le territoire national, soit les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter.

### **Communication par-delà les frontières...**

Il faut quand même que l'on vous précise que le bureau de liaison de la direction générale du travail, dont dépendent les agents de contrôle, répond également aux demandes d'information des administrations étrangères et leur communique les informations lorsqu'il a connaissance de faits relatifs à d'éventuels manquements de l'entreprise quant aux obligations qui lui incombent en matière de détachement de travailleurs. Les agents de contrôle peuvent communiquer à leurs homologues étrangers, directement ou par l'intermédiaire du bureau de liaison, tout renseignement ou document nécessaire à la surveillance et au contrôle des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés.

### **Documents à tenir à disposition de l'inspection**

Pensez que l'inspection est en droit d'exiger la présentation de certains documents précis...

- 1° Le cas échéant, l'autorisation de travail permettant au ressortissant d'un Etat tiers d'exercer une activité salariée;
- 2° Le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine;
- 3° Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes:

- a) Salaire minimum, y compris les majorations pour les heures supplémentaires;
- b) Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration;
- c) Congés et jours fériés, et les éléments de rémunération s'y rapportant;
- d) Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant;
- e) S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié;

4° Lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale;

5° Tout document attestant du paiement effectif du salaire;

6° Un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié;

7° La copie de la désignation par l'employeur de son représentant conformément aux dispositions de l'article R. 1263-2-2 du Code du travail.

### **Responsabilité du donneur d'ordre renforcée**

Pour des travaux au-delà de 5.000 euros, le donneur d'ordre est dorénavant obligé de vérifier tous les documents dont doit disposer le prestataire de service étranger. Le maître d'ouvrage, ou le donneur d'ordre, qui contracte avec un employeur établi hors de France demande à son cocontractant, avant le début de chaque détachement d'un ou de plusieurs salariés, une copie de la déclaration de détachement transmise à la DIRECCTE et une copie du document désignant le représentant. De son côté, le maître d'ouvrage, ou le donneur d'ordre, est réputé avoir procédé aux vérifications d'usage dès lors qu'il s'est fait remettre ces documents.

### **Sanctions salées!**

En l'absence de déclaration préalable ou de désignation de représentant en France, vous risquez une amende administrative de 2.000 euros par salarié dans la limite de 500.000 euros. Vous conviendrez avec nous qu'il vaut mieux ne pas prendre ce risque !

Source : Code du Travail français [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Plus d'infos : [stephanie.wanlin@ccilb.be](mailto:stephanie.wanlin@ccilb.be) 061/29.30.43

Entreprendre aujourd'hui N° 171 – octobre 2015