

Employeurs : Quelles sont vos solutions pour vos besoins en main d'œuvre ?

État des lieux et constats de nos services

- Le constat de nos services sur la PSI dans le secteur agricole ces dernières années :
 - Une augmentation constante du nombre de détachements dans ce secteur jusqu'en 2019 dans notre région :
 - un secteur agricole qui se caractérisait par une forte concentration de salariés détachés (en 2019 : 28 % des salariés d'après les déclarations renseignées par activité) pour un faible nombre d'entreprises étrangères (3,3 %) (principalement des salariés détachés bulgares par entreprises de travail temporaires bulgares).

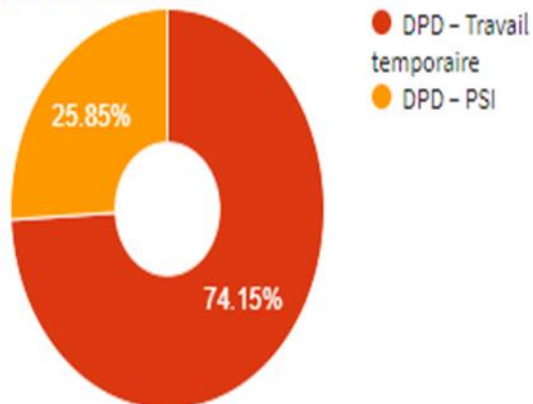
- Des situations de fraude au détachement qui ont généré des contrôles de nos services et qui ont donné lieu aux constats suivants :
 - des sociétés qui n'ont pas d'activité dans leur pays d'origine,
 - des entreprises qui ont une activité stable et continue en France,
 - dans tous les cas, un manque à gagner considérable pour les finances publiques françaises.

État des lieux et constats de nos services

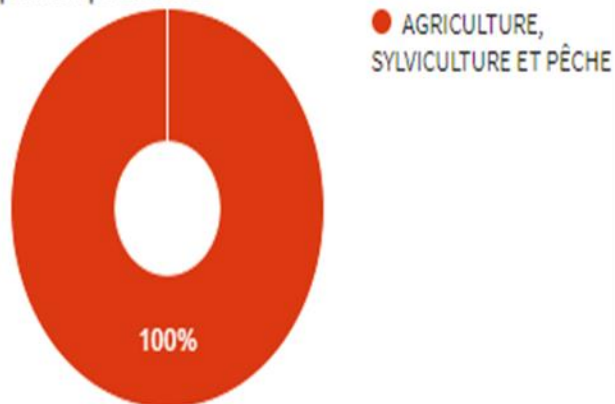
- Les résultats : une évolution des emplois avec :
 - une baisse du nombre de détachements depuis le second semestre 2019,
 - une augmentation de l'emploi direct des salariés bulgares par les exploitants agricoles.
 - des gérants d'entreprises étrangères qui créent des établissements en France

État des lieux et constats de nos services

Nombre de déclarations



Répartition par activités



	2019	2020
Nombre de déclarations	499	216
Nombre de prestataires *	17	29
Nombre de clients *	115	63
Nombre de salariés distincts *	984	584
Nombre de salariés cumulés par déclaration *	3700	1059
Nombre de jours détachés *	47192	29314

◆ Plan : les solutions pour vos besoins en main d'œuvre :

I. Le recours à la PSI sous réserve de certaines conditions :

1. Les conditions
2. Le constat de nos services
3. Les obligations de vigilance et de diligence du DO en cas de recours à la PSI

II. Le recours à l'emploi direct : formalités et points de vigilance

III. Le recours à une ETA : les obligations qui incombent au DO et les points de vigilance

IV. Le recours à un groupement d'employeurs

V. Une vigilance sur les hébergements collectifs dans tous les cas ?

I. La PSI : une solution possible et licite sous certaines conditions ?

- La PSI est licite mais à certaines conditions seulement :
 - Le détachement de salariés suppose :
 - la présence d'une entreprise régulièrement établie dans son pays d'origine,
 - qui envoie ses salariés en France pour une durée limitée,
 - et pour la réalisation d'une prestation précise.

Les conditions de recours à la PSI

- L'entreprise étrangère doit :
 - exercer une activité économique substantielle dans le pays d'envoi avant le détachement,
 - ne pas avoir une activité habituelle stable et continue en France.
- Son activité ne doit pas être uniquement orientée vers les autres états membres
- Elle doit respecter les règles françaises du « noyau dur » prévues par le code du travail (L. 1262-4 CT)

Les conditions de recours à la PSI

- Le salarié détaché doit :
 - exercer habituellement son activité professionnelle dans le pays où son employeur est installé,
 - il doit rester pendant le détachement sous la subordination de son employeur : maintien de la relation de travail.

Les obligations de vigilance du DO en cas de recours à la PSI

- Plusieurs types d'obligations pour le donneur d'ordre
 - En matière de prestation de service internationale
 - Des obligations de vigilance portant sur la vérification des obligations formelles de détachement
 - Les autres obligations dans le cadre du détachement :
 - obligation de diligence portant sur la rémunération minimale,
 - obligation déclarative en matière d'accident du travail,
 - obligation d'information.

Les obligations de vigilance du DO en cas de recours à la PSI

- En matière de travail illégal et du respect des règles du « noyau dur »
 - obligation en matière de travail illégal = obligation de vigilance et les sanctions possibles en cas de non respect,
 - obligation de diligence dite du « noyau dur »,
 - obligation de diligence portant sur l'hébergement,
 - obligation de diligence portant sur le travail illégal,
 - obligation de diligence portant sur l'emploi d'étranger sans titre,
 - obligation d'information.

Les obligations formelles des donneurs d'ordre en matière de détachement

Les obligations formelles des donneurs d'ordre en matière de détachement

- **Obligation de vigilance liée à la vérification des obligations formelles de l'entreprise étrangère préalablement au détachement** (article L. 1262-4-1 CT) :
 - Deux obligations de vigilance : l'accusé de réception de la **déclaration de détachement** et **l'attestation sur l'honneur du paiement des amendes administratives**
 - **Concernant l'accusé de réception de la déclaration de détachement :**

Le donneur d'ordre doit se fait remettre par le prestataire avec lequel il a contracté **l'accusé de réception de la déclaration de détachement** faite par ce prestataire sur le site Internet SIPSI.



- En cas de non remise de la déclaration de détachement : obligation d'effectuer une déclaration subsidiaire sur le télé service SIPSI (www.sipsi.travail.gouv.fr), dans les 48 heures après le démarrage du détachement (R. 1263-13 et 14 CT).
- A défaut et dans ces deux hypothèses : **amendes administratives de 4 000€ maximum par salarié** (– 8 000 € si réitération – dans la limite totale de 500 000 €). (articles L.1264-2 et 3) et possibilité de suspension de la prestation (L. 1263-4-1) en cas d'absence de déclaration subsidiaire.

Les obligations formelles des donneurs d'ordre en matière de détachement

○ Concernant l'attestation de paiement :

Le donneur d'ordre doit vérifier que l'entreprise étrangère à laquelle il a recours, a payé les amendes administratives qui lui auraient été précédemment notifiées (loi du 05/09/2018).

- Pour effectuer cette vérification, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit se faire remettre une **attestation sur l'honneur du prestataire** selon laquelle il est à jour du paiement des amendes administratives
- Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et de son représentant légal



ATTENTION

- A défaut, possibilité de suspension de la prestation ou d'interdiction de la prestation

Les autres obligations des donneurs d'ordre en matière de détachement

Les autres obligations des donneurs d'ordre en matière de détachement

- **L'obligation de diligence portant sur la rémunération minimale**
 - Lorsque le DO est **informé par un agent de contrôle** (injonction) de **manquement en terme de paiement des rémunérations** minimales de la part d'un cocontractant, sous-traitant direct ou indirect, il doit **enjoindre immédiatement l'employeur de faire cesser la situation** (L. 1262-4-3 CT)
 - Le DO informe l'agent de contrôle dans les 7 jours de la régularisation ou non de la situation (articles R. 1263-16 à 18 CT)



ATTENTION

- Obligation de résultat
- Sanction : solidarité financière avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues si le DO n'a pas dénoncé le contrat de prestation

Les autres obligations des donneurs d'ordre en matière de détachement

➤ L'obligation de déclarer l'accident du travail

- Déclaration auprès de l'IT du lieu où s'est produit l'accident du travail d'un salarié détaché (article L. 1262-4-4 CT et R. 1262-2) dans un délai de deux jours
- Contenu de cette déclaration est précisé par l'article R. 1262-2 du CT



- Sanction : amende administrative 4 000 € (article L. 1264-2 et 3 du CT)

Les autres obligations des donneurs d'ordre en matière de détachement

- **Le renforcement des obligations d'information du DO, notamment sur les éléments de rémunération**
- L'EU française qui recourt à des intérimaires d'une entreprise étrangère doit l'informer des règles applicables en matière de rémunération
- L'EU française est sanctionnable si (conditions cumulatives) :
 - elle méconnaît cette obligation,
 - en cas de manquement de l'ETT, relatif au respect du SMIC ou du minimum conventionnel (4° de l'article L. 8115-1).

Les autres obligations des donneurs d'ordre en matière de détachement

➤ En cas de recours à une ETT (entreprise de travail temporaire)

Lorsque vous recourez à une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) vous pouvez utilement leur demander de vous présenter **une attestation émanant des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement de charges sociales** (article L. 1251-51 du code du travail).

Dans la mesure où « *En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise* » (article L. 1251-52 du code du travail) ; **il apparait dès lors opportun de vous assurer que celle-ci dispose effectivement d'une garantie financière conforme au droit français.**

Les autres obligations des donneurs d'ordre en matière de détachement

➤ L'obligation d'information

- Communication pour les agents de contrôle de tous les documents relatifs au détachement (article L. 8271-6-2 du CT)
- Annexion au RUP de la déclaration préalable de détachement + mise à disposition des agents de contrôle (article D. 1221-24-1 du CT)

Les obligations des donneurs d'ordre en matière de travail illégal et de « noyau dur »

Les obligations des donneurs d'ordre

- **L'obligation de vigilance en matière de travail illégal (article L. 8222-1 CT)**
 - Elle s'applique **pour tout contrat égal ou supérieur à 5 000 € HT** (R. 8222-1 CT) et **tous les 6 mois**, que le donneur d'ordre contracte avec une entreprise française ou un prestataire étranger
 - Dans ce cadre, le donneur d'ordre doit recueillir et vérifier les documents suivants

Les obligations des donneurs d'ordre

➤ Documents à demander auprès de l'entreprise étrangère

1. le n° de TVA intracommunautaire
2. le(s) certificat(s) A1 et :
 - lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent.
 - ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, elle doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.

Les obligations des donneurs d'ordre

✓ Documents à demander auprès de l'entreprise étrangère



La présentation de la demande de A1 n'est pas suffisante

3. l'immatriculation de l'entreprise étrangère à un registre professionnel
4. la liste nominative des salariés étrangers employés par le cocontractant, lorsque ces salariés sont soumis à autorisation de travail. Elle doit mentionner la date d'embauche de chaque salarié, la nationalité de chaque salarié, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail pour chaque salarié

Les obligations des donneurs d'ordre

➤ Focus sur le certificat A1:

- Le certificat A1 : seul document attestant de la régularité de la situation sociale du co contractant étranger au regard du règlement (CE) n° 883/2004 ou d'une convention internationale de sécurité




POINTS DE VIGILANCE

- Attention si l'entreprise étrangère ne peut vous remettre de certificat A1, cette situation doit vous alerter sur le respect par celles-ci des obligations qui découlent de la situation de détachement dont elles se prévalent
- Le fait que l'entreprise produise une attestation du paiement d'obligations fiscales et cotisations sociales ne vaut pas certificat A1

Le certificat A1

Coordination des systèmes
de sécurité sociale

A1


Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire

Règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 (*)

INFORMATIONS À L'ATTENTION DU TITULAIRE

Ce certificat concerne la législation de sécurité sociale à laquelle vous êtes assujéti(e) et confirme que vous n'êtes pas tenu(e) de cotiser dans un autre État.

Avant de quitter l'État dans lequel vous êtes assuré(e) pour vous rendre dans un autre État pour y travailler, assurez-vous que vous êtes bien en possession des documents attestant de vos droits pour bénéficier des prestations en nature nécessaires (par exemple, soins médicaux, hospitalisation, etc.) dans l'État de travail.

- Si vous séjournez temporairement dans l'État où vous travaillez, demandez à votre institution compétente en matière de soins de santé de vous délivrer une carte européenne d'assurance maladie. Si vous avez besoin de prestations en nature durant votre séjour, vous devrez présenter cette carte au prestataire de soins.
- Si vous allez résider dans l'État où vous travaillez, demandez à l'institution compétente en matière de soins de santé de vous délivrer le document S1 et présentez-le le plus tôt possible à l'institution compétente en matière de soins de santé du lieu où vous allez travailler (**).

À titre provisoire, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, des prestations particulières seront également servies par l'institution d'assurance du pays de séjour.

1. RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE TITULAIRE

1.1	Numéro d'identification personnel		<input type="checkbox"/> Femme	<input type="checkbox"/> Homme
1.2	Nom			
1.3	Prénoms			
1.4	Nom de naissance (***)			
1.5	Date de naissance	1.6	Nationalité	
1.7	Lieu de naissance			
1.8	Adresse dans l'État de résidence			
1.8.1	Rue, n°	1.8.3	Code postal	
1.8.2	Ville	1.8.4	Code du pays	
1.9	Adresse dans l'État de séjour			
1.9.1	Rue, n°	1.9.3	Code postal	
1.9.2	Ville	1.9.4	Code du pays	

2. ÉTAT MEMBRE DONT LA LÉGISLATION S'APPLIQUE

2.1	État membre		2.3	Date de fin
2.2	Date de début			
<input type="checkbox"/>	2.4 Le certificat est valable pendant toute la durée de l'activité			
<input type="checkbox"/>	2.5 Il s'agit d'une détermination provisoire			
<input type="checkbox"/>	2.6 Des dispositions transitoires s'appliquent en vertu du règlement (CE) n° 883/2004			

(*) Règlements (CE) n° 883/2004, articles 11 à 16, et (CE) n° 987/2009, article 19.

(**) Pour l'Espagne, la Suède et le Portugal, ce certificat doit être communiqué respectivement aux directions provinciales de l'institut national de la sécurité sociale (INSS), à l'Office des assurances sociales et à l'Institut de la sécurité sociale du lieu de résidence.

(***) Renseignements communiqués par le titulaire à l'institution, lorsque celle-ci n'en dispose pas.

Les obligations des donneurs d'ordre

- **Sanctions pour non respect des obligations de vigilance par le DO :**
 - Mise en œuvre de la solidarité financière des DO en cas de procédure pénale.
 - L'entreprise contractante française s'expose dès lors que l'intégralité des documents exigés par la réglementation n'a pas été recueillie au moment de la conclusion du marché, à un paiement proratisé :
 - des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par le cocontractant au Trésor ou aux organismes de protection sociale,
 - du remboursement de sommes correspondantes au montant des aides publiques dont le donneur d'ordre a bénéficié,
 - des indemnités et charges dues par votre cocontractant à raison de l'emploi de salariés non déclarés,
 - du salaire et des accessoires dus au salarié étranger employé sans titre autorisant le travail,
 - des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail du salarié étranger ne disposant pas d'un titre autorisant le travail,
 - de la contribution spéciale due à l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration).

Les obligations des donneurs d'ordre

- **Sanctions pénales pour non respect des obligations de vigilance par le DO :**
 - Recours sciemment à un employeur d'étrangers démunis de titre de travail
(L. 8256-2 CT : 5 ans et/ou 15 000 € d'amende par salarié)
 - Recours sciemment à une personne exerçant un travail dissimulé
(L. 8224-1 CT : 3 ans et/ou 45 000 € d'amende)

Les obligations des donneurs d'ordre

➤ **L'obligation de diligence (noyau dur)**

- Qu'est ce que le « noyau dur » ? (article L. 1262-4 du CT) :
 - les libertés individuelles et collectives,
 - la discrimination et l'égalité professionnelle,
 - la protection de la maternité,
 - le droit de grève,
 - la durée du travail, les jours fériés, les congés annuels payés,
 - le salaire minimum et le paiement du salaire, SMIC horaire brut de 10,25 € au 01/01/2021,
 - la santé et la sécurité au travail,
 - les dispositions nationales en matière de contrôle du travail illégal,
 - les dispositions relatives aux conditions d'hébergement

Les obligations des donneurs d'ordre

- Lorsque le DO est informé par un agent de contrôle du non-respect de la législation sur les matières relevant du « noyau dur », de la part d'un cocontractant et sous-traitant direct ou indirect, il doit enjoindre immédiatement l'employeur de faire cesser la situation (L. 8281-1 CT)
- Le DO informe l'agent de contrôle dans les 15 jours de la régularisation ou non de la situation (R. 8281-2)



ATTENTION

- Contravention de 5^{ème} classe si manquement à ses obligations d'injonction ou d'information (R. 8282-1)

Les obligations des donneurs d'ordre

➤ L'obligation de diligence (hébergement)

- Lorsque le DO est informé par un agent de contrôle de conditions d'hébergement indignes, de la part d'un cocontractant et sous-traitant direct ou indirect, il doit enjoindre immédiatement l'employeur de faire cesser la situation (L. 4231-1 du CT)
- A défaut de régularisation de la situation signalée dans un délai de 24h, le DO est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés

Les obligations des donneurs d'ordre

- **L'obligation de diligence (travail illégal)
articles L. 8222-5 et R. 8222-2**
 - Lorsque le DO est informé par un agent de contrôle, ou syndicat, ou association, ou IRP d'un co-contractant en situation de travail dissimulé, il doit enjoindre immédiatement l'employeur de faire cesser la situation
 - A défaut solidarité financière

Les obligations des donneurs d'ordre

- **L'obligation de diligence (emploi salarié sans titre)**
 - Lorsque le DO est informé par un agent de contrôle, ou syndicat, ou association, ou IRP qu'un co-contractant emploie un salarié sans titre , il doit enjoindre immédiatement son co-contractant de faire cesser la situation (article L. 8254-2-1)
 - A défaut solidarité financière

Les obligations des donneurs d'ordre au titre du travail illégal

➤ L'obligation d'information

- Communication pour les agents de contrôle de tous les documents relatifs au travail illégal (article L. 8271-6-2 du CT)

Adresses électroniques utiles

- **Pour disposer des articles du code du travail à jour de la réglementation :**

<https://legifrance.gouv.fr>

- Sur SIPSI (notamment dans la rubrique foire aux questions)

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

- Sur le site du ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/donneurs-d-ordre-maitres-d-ouvrage-en-france-vos-obligations>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/>

II. Le recours à l'emploi direct

- Dans cette hypothèse, vous devez comme pour tout autre salarié :
 - déclarer le salarié auprès de la MSA,
 - effectuer les déclarations sociales nominatives le concernant,
 - établir un contrat de travail avec le salarié.

- **Points de vigilance** : si vous avez recours pour recruter le salarié à une structure intermédiaire de placement :
 - vous êtes tenus aux obligations de vigilance précitées :
 - assurez vous notamment que l'activité de placement ou mise en relation est bien déclarée par le prestataire et que sa mission se limite strictement à de la mise en relation et qu'il n'exerce aucune des attributions qui incombent à l'employeur.

III. Le recours à une ETA

- Dans cette hypothèse, vous êtes donneur d'ordre et êtes assujettis aux obligations de vigilance travail illégal :
 - qui s'applique pour tout contrat égal ou supérieur à 5 000 € HT (R. 8222-1 du code du travail) et tous les 6 mois lorsque le donneur d'ordre contracte avec une entreprise française
- Vous devez solliciter les documents suivants :
 - une attestation de vigilance fournie par l'URSSAF ou la MSA ou le RSI datant de moins de 6 mois
 - point de vigilance : bien vérifier l'authenticité du document sur le site de l'URSSAF ou la MSA en renseignant le code de sécurité indiqué sur l'attestation
 - bien vérifier l'adéquation de la masse salariale indiquée avec la prestation contractée auprès de l'entreprise prestataire (l'attestation de vigilance délivrée par les URSSAF mentionne également le nombre et le total des rémunérations que votre co-contractant a déclaré)

III. Le recours à une ETA

- L'un des documents suivants :
 - un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis)
 - une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers
 - un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'il soit mentionné le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente
 - un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes en cours d'inscription

III. Le recours à une ETA

- Lorsque votre co-contractant emploie de la main d'oeuvre étrangère soumise à autorisation de travail (L. 5221-2 du code du travail) :
 - la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier (tous les 6 mois) - article D. 8254-4. Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail (article D. 8254-2 du code du travail)

- Autre Point de vigilance en cas de recours à une ETA :
 - l'entreprise prestataire doit rester **dans les faits** le véritable employeur de ses salariés et doit disposer d'une véritable autonomie juridique et économique. A défaut, l'infraction de PIMO est susceptible d'être caractérisée

IV. Le recours à un groupement d'employeurs

- Des groupements d'employeurs se sont créés dans les départements pour apporter une réponse aux besoins de main d'œuvre alternative à la PSI. Leur création a été appuyée financièrement par les UD DIRECCTE.
- Objectif : mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés au groupement par un contrat de travail. Le groupement d'employeurs ne peut se livrer qu'à des opérations à but non lucratif
- Les membres adhérents au groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires

IV. Le recours à un groupement d'employeurs

- Contrat de travail :

Ils sont conclus par le groupement par écrit. Ils comportent notamment :

- 1° Les conditions d'emploi et de rémunération
- 2° La qualification professionnelle du salarié
- 3° La liste des utilisateurs potentiels
- 4° Les lieux d'exécution du travail

Ils garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

IV. Le recours à un groupement d'employeurs

- Responsabilité :

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail en matière de :

1° Durée du travail

2° Travail de nuit

3° Repos hebdomadaire et les jours fériés

4° Santé et sécurité au travail

5° Travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs

6° D'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie

V. focus sur l'hébergement collectifs des salariés?

- Quel que soit la solution envisagée pour vos besoins en main d'œuvre, une vigilance permanente doit être apportée aux hébergements collectifs de salariés
- Si vous mettez à disposition de ces salariés un hébergement collectif, il vous faut :
 - procéder à la déclaration d'hébergement collectif auprès des services de la préfecture et de nos services
 - mettre à disposition des locaux compatibles avec la dignité humaine
- Que vous soyez employeur en direct ou donneur d'ordre, des obligations de vigilance en matière d'hébergement (précédemment décrites) s'imposent à vous