



Détachement temporaire de salariés par une entreprise étrangère

Les entreprises, dont le siège social est établi à l'étranger, peuvent détacher temporairement leurs salariés en France pour une mission précise. Tout employeur établi hors de France, qui doit effectuer une prestation de service sur le territoire français, doit transmettre, **avant le début de son intervention**, une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail dont dépend le lieu de sa prestation.

Activités concernées

Les activités ouvrant droit au détachement temporaire sont les suivantes :

- exécution d'une prestation de services (en sous-traitance) : activité industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole, réalisée dans le cadre d'un contrat conclu entre un prestataire et un destinataire,
- mobilité intragroupe : mise à disposition à but non lucratif de personnel entre entreprises d'un même groupe pour une mission ou une formation,
- **mise à disposition d'intérimaires : une entreprise de travail temporaire (d'intérim) établie à l'étranger peut détacher des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice en France, pour des missions ponctuelles,**
- opération pour son propre compte (auto-prestation) : une entreprise établie à l'étranger, propriétaire d'un établissement en France, peut y détacher temporairement ses salariés pour des missions ponctuelles.



Obligations des entreprises d'origine (à l'étranger)

L'employeur est soumis, pendant la durée du détachement de ses salariés en France, aux [règles françaises](#) (code du travail, lois, règlements, conventions collectives...) **en matière de rémunération, d'égalité professionnelle, de durée du travail, de conditions de travail...**

En revanche, 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 formation, la prévoyance, etc. C'est le droit du pays d'origine des salariés détachés qui s'applique.

Le salarié détaché reste sous contrat avec son employeur établi à l'étranger, qui continue à lui verser sa rémunération. Il n'y a pas de lien contractuel avec l'établissement français qui l'accueille.

Les employeurs établis hors UE doivent obtenir une [autorisation de travail](#) pour la durée de la période d'activité en France.

Pour les employeurs établis en UE mais dont les salariés sont ressortissants d'un État hors UE, ces derniers peuvent être détachés sans avoir à justifier d'une autorisation de travail, s'ils sont titulaires d'un titre les autorisant à travailler dans le pays où est établi leur employeur.

Une fois la mission achevée, les salariés reprennent leur activité au sein de l'entreprise d'origine.

Déclaration préalable de détachement

Avant le début de la prestation, l'employeur établi à l'étranger doit transmettre une déclaration de détachement à l'unité territoriale du lieu où doit être effectuée la prestation, en langue française, par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique.

L'employeur doit y préciser l'identité de tous les salariés qu'il souhaite détacher en France, qu'ils soient ressortissants de l'UE ou d'un autre État.

Le formulaire de déclaration à utiliser dépend de la nature de la mission en cas de :

- prestation de services : [cerfa n°13816*02 - modèle 1](#)
- mobilité intragroupe : [cerfa n°13816*02 - modèle 2](#)
- mise à disposition d'intérimaires par une entreprise de travail temporaire : [cerfa n°13816*02 - modèle 3](#)
- opération pour propre compte : [cerfa n°13816*02 - modèle 1](#)



Composition du dossier :

- lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions exercées,
- demande d'autorisation du travail (pour les États hors UE),
- justificatif des liens entre l'entreprise établie en France et l'entreprise établie à l'étranger,
- copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés,
- copie du passeport ou du document d'identité du salarié,
- CV du salarié si l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques (ou autre justificatif de sa qualification : diplôme, titre...).

La déclaration doit aussi indiquer pour l'entreprise employeur et le maître d'ouvrage notamment :

- nom, raison sociale, coordonnées des contractants, références, activité principale, etc.,
- lieux des prestations,
- nom et coordonnées du représentant en France,
- nom, coordonnées et nationalité, qualification, emploi, rémunération de chaque salarié détaché,
- lieu d'hébergement des salariés.

Contrôle de l'inspection du travail

En cas de contrôle de l'inspection du travail, les documents suivants peuvent être demandés à l'employeur :

- document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur,
- autorisation de travail des salariés ressortissants hors UE, si l'employeur est établi hors UE,
- contrat de travail,
- bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent (pour un détachement de plus d'1 mois),
- relevé d'heures de chaque journée travaillée,
- copie de la désignation du représentant en France,
- tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le donneur d'ordre,
- les documents attestant du nombre de contrats exécutés et du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur,
- lorsque la durée du détachement est inférieure à 1 mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale.

À noter :

ces documents doivent être conservés sur le lieu de travail du salarié détaché ou dans un lieu accessible au représentant désigné par l'employeur.



Désignation d'un représentant en France

L'employeur implanté à l'étranger doit désigner un représentant en France par écrit, en français, en indiquant :

- noms, prénom, date et lieu de naissance,
- adresse électronique et postale en France,
- acceptation par l'intéressé de sa désignation,
- durée de la désignation,
- le lieu de conservation des documents.

Le représentant doit :

- faire le lien avec l'inspection du travail, les services de police et de gendarmerie, les impôts et les douanes,
- conserver les documents à la disposition de l'inspection du travail.



Obligations de l'entreprise d'accueil (en France)

- **Vérification des déclarations du sous-traitant**

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, ayant recours à des salariés détachés en France, doit vérifier que l'employeur d'origine a rempli ses obligations.

Il doit pour cela lui demander copie :

- de la déclaration de détachement,
- du document désignant le représentant en France.

- **Registre unique du personnel**

L'entreprise d'accueil doit annexer les déclarations de détachement à son [registre unique du personnel](#).

Ce registre doit rester à disposition des inspecteurs du travail.

L'entreprise d'accueil doit adresser à l'inspection du travail son [bilan social](#) sur lequel doit figurer le nombre de :

- salariés détachés hors de France,
- travailleurs détachés accueillis.

- **Vigilance en matière d'hébergement et de droit du travail**

Par ailleurs, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre a une obligation de vigilance concernant les conditions d'hébergement des salariés du prestataire qui seraient incompatibles avec la dignité humaine.

L'hébergement est apprécié par un agent de contrôle qui envoie une injonction à l'employeur. Celui-ci dispose de 24 heures pour informer le maître d'ouvrage des mesures prises pour faire cesser la situation.

Dans le cas où l'infraction se poursuit, le donneur d'ordre doit prendre à sa charge l'hébergement des salariés.

Dans le cas où un sous-traitant ne respecte pas la législation sur le travail, l'agent de contrôle envoie une injonction à l'employeur qui doit informer le maître d'ouvrage dans les 15 jours. Celui-ci dispose de 15 jours pour demander à l'employeur de faire cesser l'infraction.



- **Responsabilité solidaire en cas de manquements**

S'il est informé par un agent de contrôle de l'inspection du travail de manquements concernant les conditions d'hébergement, jugées incompatibles avec la dignité humaine, ou concernant le salaire minimum légal (Smic) ou conventionnel dû au salarié, l'employeur doit faire cesser sans délai cette situation, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en sont informés. À défaut de régularisation, la suspension de la prestation par l'employeur peut être ordonnée, pendant un mois maximum.

S'il est informé par écrit par un agent de contrôle (inspecteur du travail, officier ou agent de police judiciaire, agent des impôts ou des douanes, etc.) du non-paiement du salaire minimum légal (Smic) ou conventionnel dû au salarié, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit enjoindre par écrit son cocontractant ou son sous-traitant direct ou indirect de faire cesser sans délai cette situation.

En cas de manquement à ces obligations, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues, sauf s'il dénonce le contrat de prestation de services.

Attention :

en cas de manquement à leurs obligations, l'employeur établi à l'étranger et le donneur d'ordre, ou maître d'ouvrage, sont passibles **d'une amende administrative de 2 000 € par salarié détaché** (ou 4 000 € en cas de récidive) pour un montant total plafonné à **500 000 €**.