

Questions relatives au détachement de salariés en France et Réponses de la DREETS Grand Est, Strasbourg

30 avril 2021

Informations complètes sur le détachement en France :
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

Informations sur les règles de droit du travail applicables en France :
<https://code.travail.gouv.fr/>

Tous les textes législatifs et réglementaires cités sont consultables :
<https://www.legifrance.gouv.fr/>

Informations sur la protection sociale dans un contexte de mobilité internationale :
<https://www.cleiss.fr/>

Les activités concernées par les obligations en matière de détachement

Pour quelle **activité** doit-on faire une déclaration ?
Quelle est la définition de détachement de salariés ?

Pour **toutes les activités** à partir du moment où interviennent sur le territoire français des salariés d'une entreprise étrangère.

Exceptions :

Le détachement pour compte propre :
Le détachement de salariés pour le seul compte de l'employeur, et sans contrat commercial de prestation établi pour un donneur d'ordre identifié par avance, est dispensé de la déclaration préalable et de la désignation d'un représentant.

Le détachement pour des prestations de courte durée :
Pour des activités limitativement listées par l'arrêté du 4 juin 2019, les prestations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels sont aussi dispensées de l'obligation de déclaration préalable de détachement et de la désignation d'un représentant. Il s'agit :

- des artistes
- des apprentis en mobilité internationale
- des sportifs et membres des équipes les accompagnant, des délégués officiels
- des chercheurs ou enseignants intervenant dans des colloques, séminaires et manifestations scientifiques.

L'arrêté précise, pour chaque activité identifiée, la durée maximale d'activité en France sur une

	<p>période de référence pour bénéficier du dispositif.</p> <p>Attention : ces dispenses ne concernent que les formalités déclaratives et non le respect des dispositions du « noyau dur » qui doivent être respectées par l'entreprise étrangère (durée du travail, rémunération, communication des documents à l'inspection du travail...).</p>
<p>Est-ce que toutes les branches d'activités sont concernées ? ou simplement quelques-unes comme c'est le cas en Allemagne ?</p>	<p>Toutes les branches d'activité sont concernées – l'élément déclencheur est l'intervention sur le territoire français de salariés d'une entreprise étrangère dans le cadre d'une prestation de service internationale.</p>
<p>En cas de changement subit de personnel ou d'intervention rapide ou d'impossibilité technique de faire la déclaration sur SIPSI, Est-ce qu'une déclaration ultérieure est possible ?</p>	<p>L'article R1263-5 du code du travail précise bien que la déclaration de détachement prévue aux articles R. 1263-3 et R. 1263-4, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail, est accomplie en langue française avant le début du détachement, en utilisant le télé-service " SIPSI " du ministère chargé du travail (sipsi.travail.gouv.fr). L'obligation générale du caractère préalable est indiquée à l'article L1262-2-1 du code du travail.</p> <p>Les textes ne prévoient aucune exception au caractère préalable de la réalisation de la déclaration de détachement et de l'exactitude de ses mentions. Il convient donc de procéder dès connaissance du changement de salarié à la modification des éléments télé déclarés.</p>
<p>Apprentissage : Formation transfrontalière</p> <p>Est-ce que les apprentis allemands doivent être déclarés s'ils vont effectuer une partie de leur apprentissage dans une entreprise française ?</p> <p>(comme le certificat Eurégio par exemple: http://www.euregio-zertifikat.de/frameseite-de.htm)</p>	<p>Ce cas relève des exceptions définies par l'arrêté du 4 juin 2019 : le détachement d'un apprenti n'est pas soumis aux formalités déclaratives.</p>
<p>Une entreprise, dont l'activité n'est pas le transport, doit-elle effectuer une déclaration de détachement lorsqu'elle livre des marchandises en France achetées par un client en Allemagne (meubles, fleurs...)?</p>	<p>Non, le transport de la marchandise n'est qu'un accessoire du contrat de vente. La livraison est considérée comme du transport pour compte propre, non soumise à l'obligation de déclaration.</p>
<p>Quelles sont les règles pour venir chercher de la marchandise auprès d'un fournisseur en France. SIPSI n'a pas de champ prévu pour ce cas de figure. Il faut mentionner les donneurs d'ordre ou</p>	<p>Il n'y a pas de formalités à remplir pour venir récupérer de la marchandise en France. Il s'agit d'un détachement pour compte propre lorsque l'objet du détachement est uniquement</p>

clients mais il n'a y pas de mention « fournisseur » ?	la réception de matériel.
Quelles sont les règles en matière de prospection commerciale ?	<p>1. S'il s'agit de clients existants, la déclaration est obligatoire.</p> <p>2. En revanche la prospection de clients potentiels est considérée comme un détachement pour compte propre. Dans ce cas, l'employeur est dispensé de la déclaration préalable et de la désignation d'un représentant.</p> <p>Attention : lorsque l'activité est réalisée en France de façon habituelle, stable et continue, les règles sur le détachement ne sont pas applicables. Il est nécessaire d'immatriculer un établissement en France (article L. 1262-3 du code du travail).</p>
<p>Quelles sont les règles en matière de réparation de courte durée ?</p> <p>Comment faire en cas de réparations urgentes ? Le client ne peut pas attendre s'il a une fuite d'eau</p>	<p>Les opérations de maintenance et de réparation effectuées en France, même de courte durée, sont soumises aux formalités déclaratives.</p>
<p>Est-ce qu'une déclaration d'un an à l'avance serait envisageable pour une durée d'un an quand l'entreprise livre toujours les mêmes clients Par ex. : nous avons deux monteurs qui sont régulièrement détachés sur la France...</p>	<p>Parmi les mentions obligatoires de la déclaration de détachement figurent « <i>l'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, les nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse 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, 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</i> » (article R. 1263-3 du code du travail).</p> <p>Les dispositions applicables obligent donc à préciser la date et la fin prévisible de la prestation, pouvant être entendue au sens de la durée de la relation commerciale.</p>
<p>Y a-t-il possibilité de faire des exceptions pour une zone géographique comme l'Eurodistrict et les départements de la zone frontalière (57, 67 et 68) en fonction des forts échanges dans cette zone ?</p>	<p>La loi du 5 septembre 2018 introduit une possibilité d'allègement des formalités déclarative lorsqu'un employeur détache de manière récurrente des salariés (article L. 1263-8 du code du travail).</p> <p>Le décret déterminant la nature des aménagements pouvant être accordés n'est pas</p>

	paru.
<p>Quelles sont les obligations en matière de détachement de stagiaires ?</p> <p>Rémunérés ?</p> <p>Non rémunérés ?</p>	<p>Les obligations déclaratives concernent les salariés des entreprises étrangères. Un stagiaire s'il est, en droit français, un travailleur notamment pour l'application des dispositions en matière de santé-sécurité, n'est pas un salarié.</p> <p>Hors cas de la mobilité intragroupe ci-dessous évoquée, où le stagiaire est avant tout salarié, il n'est pas imposé de déclaration de détachement pour le stagiaire.</p>
<p>Quelles sont les obligations en matière de détachement de salariés rémunérés à 450 euros par mois ?</p>	<p>Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail et notamment concernant le salaire minimum et le paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés (article L. 1262-4 du code du travail).</p> <p>La durée du travail du salarié doit être précisée pour déterminer le salaire minimum applicable.</p> <p>L'employeur a pour obligation de mettre à disposition de l'inspection du travail les documents de décompte de la durée du travail sur le lieu de la prestation.</p> <p>Si le salarié est présent sur le territoire plus d'un mois, les règles de salaire relatives à la mensualisation lui seront appliquées.</p>
<p>A partir de quelle durée de détachement doit-on mentionner le salaire de la personne détachée ?</p>	<p>Quelle que soit la durée du détachement – les textes ne prévoient pas de durée minimale.</p>
<p>Est-ce que les dirigeants (Geschäftsführer, Prokuristen) sont soumis à l'obligation de détachement préalable ?</p>	<p>Non, l'obligation ne concerne que les salariés détachés.</p> <p>Si un responsable d'entreprise est gérant/salarié, il est de fait soumis à la déclaration préalable de détachement.</p>

Foires et salons

<p>Est-ce que les documents (contrats de travail etc.) doivent être conservés par le représentant ou sur le salon ?</p>	<p>S'agissant d'un détachement pour compte propre, les documents listés à l'article R. 1263-1 du code du travail doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle sur le lieu de la prestation, à l'exception des documents relatifs à l'examen médical et de ceux relatifs à l'activité effective de l'entreprise, qui sont à présenter dans un délai maximum de quinze jours.</p>
<p>Est-ce qu'un certificat médical est nécessaire ou est-ce que le formulaire A1 suffit ?</p>	<p>Ces deux documents n'ont pas la même finalité. Le certificat A1 est un document justifiant du maintien du travailleur à la sécurité sociale de son pays d'origine et doit être présenté en cas de contrôle. Le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine, équivalent à celui prévu à l'article R. 1262-13 du code du travail, a pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail occupé.</p>

Représentant en France

<p>Est-ce que la nomination du représentant doit être transmise au préalable l'inspection du travail ?</p>	<p>La déclaration de détachement doit préciser les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale, du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation (articles R. 1263-3 et R1263-4 du code du travail).</p> <p>La nomination du représentant se fait par le portail SIPSI. L'acte de désignation ne doit ainsi pas être tenu à la disposition des agents de contrôle.</p>
<p>Représentant Qui peut être nommé représentant ?</p>	<p>Le représentant de l'entreprise en France doit être en capacité de se faire comprendre en français, puisque qu'un de ses rôles principaux est d'être l'interlocuteur des agents de contrôle.</p> <p>Le représentant peut être une personne physique ou morale.</p>
<p>Est-ce que le salarié détaché peut être représentant ?</p>	<p>Oui. Le représentant peut être désigné parmi le personnel de l'entreprise intervenant en France, à partir du moment où il est à même d'exercer sa mission (produire les documents et être l'interlocuteur des agents de contrôle). Cette possibilité est par ailleurs prévue dans SIPSI.</p>

Est-ce que le client peut être représentant ?	Oui, sous réserve qu'il puisse présenter tous les documents nécessaires de vérification concernant la situation des salariés intervenants. Exception en matière de transport.
Adresse postale du représentant Doit-elle être obligatoirement en France ?	Oui. L'adresse postale du représentant doit obligatoirement être en France (articles R. 1263-3 et R. 1263-4 du code du travail).
Ne peut-on pas se contenter d'une adresse mail de l'entreprise allemande ?	La réglementation impose la déclaration d'une adresse électronique et postale en France.
Est-ce que cette adresse peut être celle du client en France ?	Oui. Il doit s'agir de l'adresse exacte du représentant en France et non d'une domiciliation. Comme précédemment rappelé, dans l'hypothèse où le client en France serait désigné représentant, il doit disposer des éléments nécessaires à la vérification de la situation de son sous-traitant.
Est-ce que cette adresse peut être celle du chantier ?	Oui. Si un salarié ou le dirigeant de l'entreprise est désigné représentant, l'adresse mentionnée doit être celle du chantier ou de l'hébergement en France.
Est-ce que cette adresse peut être celle du salon (stand) ?	Oui.
Adresse électronique du représentant Doit-elle être obligatoirement en France ?	L'adresse électronique peut être librement choisie, mais l'interlocuteur doit être en capacité de répondre en français aux questions des agents de contrôle.
Est-ce que le représentant engage sa responsabilité ?	Seules les entreprises étrangères, donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage peuvent être visées par ses sanctions administratives et pénales prévues par le code du travail. Cependant, si un représentant s'opposait au contrôle, par exemple en refusant de transmettre les documents, il pourrait faire l'objet d'un relevé d'infractions pour obstacle aux missions de l'agent de contrôle.
Est-il nécessaire de renouveler la désignation pour chaque détachement ?	La désignation du représentant en France se fait via SIPSI. La désignation sous forme papier n'est plus requise depuis juillet 2019.

Quels sont les documents à fournir au représentant ?	Les documents devant être tenus à disposition par le représentant en France sont ceux listés à l'article R. 1263-1 du code du travail (voir Legifrance).
Comment remplir la rubrique « Email » si la personne n'a pas d'adresse mail ?	La réglementation impose que le représentant en France dispose d'une adresse mail (article R. 1263-3 2° du code du travail).
En ce qui concerne la désignation du représentant, la forme écrite n'est plus nécessaire depuis que SIPSI offre la possibilité de nommer le représentant. Une entreprise nous demande si elle doit remplir des formalités supplémentaires en cas de changement de représentant. Je pense que seule la désignation sur SIPSI suffit lors de l'établissement de la déclaration préalable, non ?	Seule la déclaration SIPSI fait foi. Si le représentant change pendant la prestation, il convient de modifier la déclaration de détachement dans SIPSI.

Documents

Quels sont les documents à présenter par le salarié détaché lors d'un contrôle ?	Le salarié détaché doit être en mesure de justifier de son identité et de présenter le certificat A1. S'il exerce une activité de BTP, il doit également être en possession de la carte CI BTP, ou de l'accusé de réception de la demande de carte.
Le certificat A1 (long à obtenir et limité à trois déplacements) est-il obligatoire ?	Oui, il s'agit d'un document portable. Il matérialise l'accord de la sécurité sociale du pays d'envoi pour le maintien du salarié à cet organisme, quand bien même le salarié ne travaille pas dans le pays de son employeur. A défaut d'avoir sollicité et obtenu cette dérogation, l'employeur doit affilier ses travailleurs à la sécurité sociale française. Pour les questions relevant de l'affiliation sécurité sociale, il convient de se rapprocher du Centre Nationale des Firmes Etrangères de l'Urssaf du Bas-Rhin : cnfe.strasbourg@urssaf.fr
Concernant les documents dématérialisés à la place des documents sous forme papier : <ul style="list-style-type: none"> • Peut-on envisager de fournir les documents demandés sur clés USB ? • Sur les tablettes que les chauffeurs ont à disposition ? 	Les documents peuvent être produits par tout moyen (mail, papier, etc.). Pour des questions de sécurité informatique, il est demandé aux agents de ne pas accepter les clés USB.

<p>S'agissant des frontaliers se rendant sur leur lieu de travail en Allemagne (il ne s'agit pas de détachement) ou lorsqu'ils rentrent à leur domicile : Que doivent ils présenter lors de contrôles ?</p>	<p>S'il s'agit du trajet domicile-travail, il n'y a pas de document spécifique à présenter.</p>
<p>Concernant les salariés français, travaillant en France pour une entreprise allemande mais ayant un contrat de travail de droit français et payant leurs cotisations sociales en France, il est bien entendu que ces salariés sont dispensés de déclarations préalables et de formulaires A1. Que doivent-ils présenter lors de contrôles ?</p>	<p>La définition du travailleur détaché est la suivante : « Est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire français dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2« (article L1261-3 du code du travail). Ainsi, si la définition précitée s'applique au travailleur, il est un salarié détaché au sens du code du travail, peu important qu'il soit affilié à la sécurité sociale française. Les formalités déclaratives lui sont applicables tout comme la réglementation liée au détachement de travailleurs (à l'exception du certificat A1).</p>
<p>Est-ce que seuls les salariés doivent être en possession du formulaire A1 lors de leur détachement en France ? Les entrepreneurs non-salariés (exempts de déclarations préalables) sont-ils également concernés ?</p>	<p>Pour les questions relevant de la sécurité sociale, il convient de se rapprocher du Centre Nationale des Firmes Etrangères de l'Urssaf du Bas-Rhin : cnfe.strasbourg@urssaf.fr ou du Centre de Liaison européens des institutions de sécurité sociale : www.cleiss.fr Attention : la notion de détachement est différente au sens du droit du travail et au sens de la sécurité sociale. Il s'agit de deux directives européennes distinctes.</p>
<p>Lieu de conservation des documents : est-ce l'adresse du représentant ou le chantier voire hôtel du salarié détaché ?</p>	<p>Si un salarié ou le dirigeant de l'entreprise est désigné représentant, l'adresse mentionnée doit être celle du chantier ou de l'hébergement en France. Sauf impossibilité matérielle, le lieu de conservation des documents est celui de la prestation.</p>
<p>Concernant les nombreux documents à présenter par le salarié détaché lors d'un contrôle ou ceux dont doit disposer le représentant notamment Tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national -> s'agit-il du contrat de vente ou de prestation ?</p>	<p>Il s'agit du contrat commercial entre l'entreprise étrangère et le donneur d'ordre.</p>

<p>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.</p> <p>Est-il nécessaire de fournir ces informations très sensibles ? Est-il possible de les fournir sur demande a posteriori sur demande ? et ne pas divulguer ces informations confidentielles aux employés ou au représentant ?</p>	<p>La réglementation prévoit que ces documents doivent être communiqués par le représentant en France sans délai aux agents de contrôle (pour vérifier si les conditions du détachement sont réunies et si l'entreprise a une activité effective dans son pays d'origine).</p>
<p>Certificat médical</p> <p>Est-il indispensable de présenter un certificat médical pour tout détachement ?</p> <p>Si cela est le cas, qui doit établir ce certificat ? un médecin du travail ? Tout médecin ?</p> <p>Quelles informations requises doit présenter ce document ?</p>	<p>L'employeur doit conserver sur le lieu du travail le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui prévu en France.</p>
<p>Quel peut être le lieu de conservation des documents ?</p> <p>L'article R. 1263-1 précise que « soit le lieu de conservation sur le territoire national, soit les modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire national. »</p> <p>Dans le cas où le salarié détaché a le rôle de représentant :</p> <p>Est-ce que le lieu de conservation peut être</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'adresse de l'hôtel où il est hébergé ? • l'adresse du salon ? • l'adresse du chantier ? • ou l'adresse de l'entreprise en Allemagne si les document requis sont transmis très rapidement ? 	<p>L'employeur établi hors de France doit conserver sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant, et doit présenter sans délai, à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation, les documents.</p>

Champs de SIPSI 2

<p>A quel moment doit se faire la déclaration de détachement ?</p> <p>Combien de temps avant le détachement ?</p>	<p>La déclaration doit être préalable à l'intervention sur le territoire français des salariés de l'entreprise étrangère. Au-delà de cette notion, aucun délai n'est imposé.</p>
<p>Modes de déclaration</p> <p>Comment peut-elle se faire si SIPSI ne fonctionne pas ?</p>	<p>SIPSI ne connaît pas de dysfonctionnement majeur. En cas de problème, un signalement par mail sur le site est possible.</p>

<p>Page 1 de SIPSI Rubrique Intitulé de la première page de SIPSI 2 Que mettre dans cette rubrique ?</p>	<p>Saisie libre (lieu ou nom de chantier, nom du donneur d'ordre ...)</p>
<p>Que doivent mentionner les entreprises dans la rubrique « taux de salaire horaire brut » Qu'entend-on par taux de salaire horaire brut? Pour le temps du détachement passé en France ? Pendant les heures de conduite ? Qu'en est-il des pauses ? Nombreux sont les chauffeurs payés mensuellement et touchant primes de vacances et 13ème mois. Est-ce que cela peut être pris en compte ?</p>	<p>Le salaire minimum se calcule sur la base du montant brut du salaire de la même façon que pour les salariés français.</p> <p>Le salaire horaire à prendre en considération pour l'application de l'article D. 3231-5 est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.</p> <p>Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport.</p> <p>Les pauses, si elles permettent aux salariés de vaquer à leurs occupations personnelles sans se trouver sous la subordination de l'employeur, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.</p> <p>Concernant les heures de conduites, s'il s'agit de chauffeurs d'entreprises de transport, la réglementation sociale européenne s'applique.</p>
<p>Rémunération mensuelle Quel montant pour un apprenti ?</p>	<p>Lors de sa présence en France, la rémunération prévue doit être au moins équivalente à celle d'un apprenti français, qui est fonction de l'âge et de l'année de formation.</p> <p>https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur</p>
<p>Dans la rubrique salaire : peut-on mentionner « Supérieur à 10,25 euros ou SMIC » ?</p>	<p>Non, il faut mentionner le salaire réel brut horaire.</p>
<p>Page 4 du formulaire imprimé</p> <p>Signature et cachet de l'employeur</p> <p>Est-ce nécessaire si toutes les données ont été transmises par voie électronique ?</p> <p>Est-ce que la personne détachée doit être en possession de ce formulaire ?</p>	<p>Non, le numéro de transmission par internet sert de signature électronique.</p> <p>Non, sauf pour les chauffeurs routiers des entreprises de transport (attestation de détachement + copie du/des contrat(s) de travail</p>

	à bord du véhicule)
<p>Durée du détachement Si le détachement dure moins longtemps que ce qui a été communiqué par SIPSI 2, est-il nécessaire / possible de faire une correction ?</p>	Oui, il est possible de faire une modification dans SIPSI2 mais cela n'est pas obligatoire.
<p>Durée du détachement Si le détachement dure plus longtemps que ce qui a été communiqué par SIPSI 2, est-il nécessaire / possible de faire une correction ?</p>	Oui. Les salariés doivent être déclarés pour l'intégralité de leur période de détachement. La modification de la déclaration est possible dans SIPSI 2
<p>Une entreprise se rend le même jour à différents lieux des départements 67 et 68 pour livrer des marchandises. Les salariés restent à peu près le même temps sur chaque site. Est-ce que tous les lieux desservis doivent être communiqués sur SIPSI ?</p>	<p>Si l'entreprise étrangère agit pour compte d'autrui (transporteur), il y a lieu d'établir une attestation de détachement, valable 6 mois, sans mention de de chaque lieu de destination.</p> <p>Si l'entreprise étrangère agit pour compte propre, et que le transport n'est qu'un accessoire au contrat de vente de marchandises, il n'y a pas lieu d'établir une déclaration de détachement.</p>
<p>Pour la rubrique temps de travail dans la déclaration SIPSI, quelles sont les données à remplir en ce qui concerne le temps de travail ? Doit-on également indiquer le temps de la prestation effectuée ou le temps complet (durée totale du déplacement y compris le temps des trajets ?)</p>	<p>La déclaration doit comporter les heures auxquelles commence et finit le travail sur le lieu de la prestation, ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés. Le temps de trajet n'a pas à figurer dans la déclaration.</p> <p>Articles L. 3121-4 et R. 1263-3 du code du travail</p>
<p>Les techniciens détachés doivent présenter en cas de contrôle un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier : Pendant combien de temps l'employeur est-il tenu de conserver ces documents ?</p>	<p>L'article D. 3171-16 du code du travail dispose: « <i>L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail :</i> 1° Pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, ou pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié ; 2° Pendant une durée d'un an, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante ; 3° Pendant une durée de trois ans, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés intéressés par des conventions de</p>

	<i>forfait ».</i>
Que faire si l'employeur ne peut pas prévoir à l'avance la durée de cette prestation ?	Il convient dans ce cadre de mentionner une durée prévisionnelle et de modifier la déclaration fonction de l'évolution des travaux

Transport

Document du ministère du transport : https://www.ecologique-olidaire.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachement%20%20janvier%202017-2FR_0.pdf

Que doit contenir une attestation de détachement ?	<p>L'attestation de détachement rédigée en français par l'employeur doit comporter :</p> <p>1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le salarié, la forme juridique de l'entreprise, les noms, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants, la désignation du ou des organismes de sécurité sociale ou assimilés auxquels l'entreprise verse les cotisations de sécurité sociale ou assimilées ;</p> <p>2° Les nom et prénoms, les date et lieu de naissance, l'adresse de résidence habituelle, la nationalité, la date de signature du contrat de travail et le droit du travail applicable au contrat de travail, la qualification professionnelle du salarié détaché ;</p> <p>3° Le taux de salaire horaire brut, converti en euros le cas échéant, ainsi que les modalités de prise en charge par l'entreprise de frais engagés pour l'hébergement et les repas, par jour de détachement, attribués au salarié détaché ;</p> <p>4° La raison sociale ou les nom et prénom ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques du représentant de l'entreprise en France ;</p> <p>5° Pour les entreprises de transport routier, le numéro d'inscription au registre des transporteurs (par exemple numéro de licence pour des français). Ce point n'est pas applicable aux véhicules de moins de 3 tonnes 5.</p> <p>Elle est valide au maximum 6 mois (R. 1331-2-III du code des transports) et peut couvrir plusieurs opérations de détachement.</p> <p>Sont également conservés par le salarié dans son véhicule :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son contrat de travail (il n'est pas prévu d'en prévoir une traduction française) • En cas de recours au détachement entre établissements d'une même entreprise ou
---	---

	<p>entre entreprises d'un même groupe, une copie en français de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail prévu au L.8241-2 (opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif, avenant précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le salarié est salarié d'une ETT, une copie traduite en langue française du contrat de travail temporaire et du contrat de mise à disposition prévu par l'article L1251-42 du code du travail.
Est-ce que les chauffeurs doivent avoir un exemplaire de l'attestation de détachement lors de leurs déplacements en France ?	Oui, un exemplaire doit être détenu à bord du camion et présenté en cas de contrôle.
<p>Cabotage</p> <p>Est-il encore autorisé ?</p>	Après chaque prestation internationale, il est possible d'effectuer 3 chargements ou déchargements sur le territoire français dans un délai de 7 jours
<p>Que doivent mentionner les entreprises de transport dans la rubrique Références d'immatriculation au registre électronique national des entreprises de transport ?</p> <p>Le BAG, qui gère ce registre, ne communique pas aux entreprises de numéro d'immatriculation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que les entreprises peuvent mentionner leur numéro de Licence Communautaire ? • Qu'en est-il des entreprises n'ayant pas de Licence Communautaire ? En effet, les entreprises effectuant des transports avec des véhicules dont le poids n'excède pas 3,5 tonnes, n'ont pas de Licence Communautaire. Est-ce qu'une attestation d'adhésion à une Chambre de Commerce et d'Industrie allemande en langue française suffirait ? 	<p>Fonction de la réglementation du pays de l'entreprise étrangère, il convient de préciser le numéro de licence accordée selon les pratiques actuelles de l'Etat membre. Cette situation ne s'applique qu'aux opérations de transport effectuées au moyen de véhicules d'une masse en charge autorisée supérieure à 3,5 tonnes.</p> <p>Elles doivent mentionner l'institution de rattachement où les entreprises sont enregistrées (numéro de registre professionnel, par exemple).</p>
<p>Si une entreprise de transport de personnes ne prend pas de passagers en France, mais est en simple transit (avec halte pour une nuitée ou non), elle n'est pas tenue de faire des déclarations préalables.</p> <p>Est-ce que les chauffeurs doivent être en possession d'un formulaire A1 ?</p>	<p>Le formulaire A1 concerne la législation de sécurité sociale applicable. Il est prévu par les règlements européens et les conventions internationales en vigueur portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Il doit être présenté dès lors que le salarié exerce sur le territoire.</p> <p>Des informations plus précises peuvent être</p>

<p>Qu'en est-il pour une entreprise transportant des écoliers pour un concert franco-allemand devant se tenir en France pendant les fêtes ? Est-ce que l'entreprise allemande peut prendre les correspondants français à bord pendant le séjour en France sans être obligée de remplir les formalités de détachement (attestation, formulaire A1, documents requis habituels, représentant...).</p> <p>Si ce n'est pas le cas, le conservatoire français sera obligé de mandater un transporteur français pour une dizaine d'écoliers alors que le bus allemand.</p>	<p>obtenues auprès du CLEISS.</p> <p>Concernant le voyage scolaire évoqué, il n'existe pas, à ce stade, d'exception à la règle ci-dessous indiquée (embarquement et débarquement de voyageurs sur le territoire français) concernant les obligations liées au détachement de travailleurs. Il est cependant évident que les textes liés à la lutte contre la fraude au détachement n'ont pas vocation à limiter la qualité des rapports scolaires franco-allemands.</p>
<p>Dans le cadre du transport, une femme chef d'entreprise est soutenue par son mari (68 ans) qui effectue des transports vers la France 2 à 3 fois par an. Celui-ci n'est pas embauché et ne perçoit pas de salaire car il est en retraite.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est-ce que ce retraité doit être déclaré ? - Quels documents doit-il fournir en cas de contrôle ? 	<p>Si la personne retraitée réalise une activité professionnelle pour le compte de l'entreprise, elle doit être déclarée.</p> <p>Elle doit détenir les documents prévus pour les opérations de transport (cf. ci-dessus sur les attestations de détachement).</p>
<p>Quels sont les documents à présenter par les chauffeurs d'entreprises de transport en cas de contrôle ?</p> <p>Le document du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire précise que seul le contrat de travail, qui ne doit pas être traduit, est le document à fournir lors de contrôle. Il n'est question ni du certificat A1 ni de l'Examen médical.</p>	<p>Pour les entreprises de transport relevant de l'attestation de détachement, le chauffeur doit, concernant sa situation de salarié détaché, conserver à bord du moyen de transport, en application de l'article R. 1331-7 du code des transports, un exemplaire de l'attestation en cours de validité.</p> <p>Sont également détenus à bord du moyen de transport avec lequel est assuré le service, pour être présentés aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du même code :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° Le contrat de travail du salarié roulant ou navigant détaché ; 2° Lorsque le détachement relève du 2° de l'article L. 1262-1 du même code, une copie traduite en langue française de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail prévus à l'article L. 8241-2 du code du travail ; 3° Lorsque le détachement relève de l'article L. 1262-2 du même code, une copie traduite en langue française du contrat de travail temporaire mentionné à cet article et du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 1251-42 du même code. <p>Les indications portées sur le site ci-dessous indiqué, sont donc conformes et les entreprises peuvent, bien entendu, s'y référer.</p>

	<p>Pour les questions relatives au certificat A1, il convient de se rapprocher du CLEISS étant précisé qu'il n'y a pas de dérogation s'agissant du secteur des transports.</p>
<p>Comment l'inspecteur peut-il savoir si les chauffeurs ont été déclarés ?</p>	<p>Les services d'inspection du travail des différents pays européens sont couverts par des accords de coopération. Ainsi, il existe un bureau de liaison entre la France et l'Allemagne.</p>
<p>Les chauffeurs de taxis sont-ils tenus de faire des déclarations préalables</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lorsqu'ils viennent d'Allemagne ou de Suisse pour acheminer les passagers vers l'aéroport de Mulhouse côté français ? 2. Lorsqu'ils sont appelés par des passagers depuis l'aéroport pour les mener en Suisse ou en Allemagne ? 3. Peuvent-ils attendre d'éventuels passagers devant les aéroports ou les gares ? 	<p>Si le conducteur du taxi est salarie d'une entreprise étrangère et qu'il n'entre effectivement pas dans le champ d'application de l'attestation de détachement, son employeur doit établir pour la prestation réalisée sur le territoire français une déclaration de détachement.</p>
<p>Les entreprises d'acheminement de passagers à un aéroport français sont-elles tenues de faire des attestations de détachement ?</p>	<p>Concernant les sociétés spécialisées dans l'acheminement de voyageurs, les services réguliers de transport routiers de personnes effectués par des travailleurs roulants d'entreprises non résidentes peuvent relever des formalités déclaratives spécifiques si leur exploitation comporte l'embarquement ou le débarquement de passagers sur le territoire français. L'article L1321-1 du code des transports détermine le champ d'application de la déclaration préalable via l'attestation de détachement.</p> <p>A partir du moment où l'aéroport est sur le territoire français, il n'y a pas d'exception à l'obligation déclarative.</p>
<p>Une entreprise de transport fluvial de Breisach se rendant fréquemment en Alsace (Colmar, Strasbourg et Neuf-Brisach) est-elle tenue de faire une déclaration préalable sur SIPS ?</p>	<p>Les services occasionnels internationaux qui ont comme point de départ le territoire d'un autre Etat-membre, qu'ils soient ou non organisés dans le cadre d'un voyage à forfait au sens de la directive (UE) n° 2015/2302 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2015, ne relèvent pas de la réglementation du détachement dans la mesure où l'opération de transport consiste à acheminer un groupe de personnes constitué, <u>sans opération d'embarquement ou de débarquement d'autres personnes au cours de l'itinéraire.</u></p> <p>En l'absence de « chargement – déchargement » de voyageurs en France, si le départ et l'arrivée sont en Allemagne, l'entreprise n'est pas assujettie aux règles du détachement.</p>

	http://www.developpement-durable.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-transport-routier
--	---

Carte BTP

<p>Est-ce que les travaux suivants relèvent de la carte BTP ? La construction / conception / agencement de stands d'expositions ?</p>	<p>La carte BTP ne concerne pas seulement les entreprises du secteur du BTP, mais s'applique à tout salarié exerçant des travaux relevant du BTP, y compris pour des opérations annexes à ces travaux mentionnés à l'article R. 8291-1 code du travail et dont les employeurs peuvent relever d'autres secteurs professionnels comme la métallurgie, l'agriculture, l'intérim, le nettoyage, etc.</p> <p>La construction, la conception et l'agencement de stands d'expositions ne relèvent pas de la CIBTP, dès lors qu'il s'agit de la mise en place et d'installations de stands d'exposition, soit à l'intérieur d'un bâtiment (tels que foires et salons), soit en extérieur (tels que scènes, plateau de spectacles, ou montages de gradins ou de tribunes). Ainsi le montage/démontage d'éléments préfabriqués ou de structures métalliques utilisés lors de manifestations événementielles (Euro 2016, COP 21, etc.), hors travaux de construction d'un ouvrage ou d'un édifice, ne relève pas du dispositif de la carte CIBTP.</p>
<p>Le montage de stores sur les fenêtres ?</p>	<p>Le montage de stores sur les fenêtres relève de la CIBTP dès lors que ces travaux de montage sont effectués au cours de la construction d'un bâtiment ou d'un édifice par un professionnel.</p>
<p>Est-ce que les travaux suivants relèvent de la carte BTP ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ installations de terrains de golf (dont la mise en place de bassins, étangs) ▪ travaux paysagistes ▪ élagage 	<p>Les entreprises du paysage peuvent être incluses dans le dispositif de la carte CIBTP lorsque les salariés effectuent des travaux liés à la construction d'un ouvrage ou d'un bâtiment ou à des travaux publics, comme l'aménagement d'espaces verts, la végétalisation de façades ou de toits/terrasses avec utilisation de travaux de maçonnerie ou de terrassement de sol.</p>

Travail temporaire

<p>Une entreprise de travail temporaire allemande prête du personnel à une autre entreprise allemande, qui détache aujourd'hui une personne</p>	<p>C'est l'employeur, en l'espèce l'entreprise de travail temporaire qui doit effectuer la déclaration.</p>
---	---

<p>sur la France</p> <p>Qui doit faire la déclaration préalable ? L'entreprise de travail temporaire avec le modèle 3 ?</p> <p>Dans ce cas elle doit mentionner les coordonnées de l'«entreprise utilisatrice» et doit connaître les détails de la « mission » (lieux, date et heures...) ?</p>	<p>L'entreprise utilisatrice doit pouvoir prouver qu'elle a informée l'entreprise de travail temporaire du détachement.</p> <p>Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire français peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire français, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement. L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés dans ce cadre adresse une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. L'employeur désigne un représentant de l'entreprise en France.</p> <p>L'entreprise utilisatrice établie hors du territoire français qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors du territoire français, envoie aux services de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'employeur a connaissance du détachement de son salarié sur le territoire français.</p> <p>Articles L. 1262-2 et L. 1262-2-1 du code du travail</p>
---	--

BREXIT

<p>Un de nos adhérents a des filiales dans 15 pays européens, entre autres au Royaume Uni. Il est fort probable que des employés de cette filiale britannique soient détachés vers la France pour des visites de clients, réunions au sein du groupe, visites de salons (en tant qu'exposant ou visiteur). L'un d'entre eux possède la nationalité française et a le pre-settled status en Grande Bretagne. La question qui nous est posée concerne le Royaume Uni dès l'entrée en vigueur du Brexit.</p> <p>Avez-vous des informations quant aux salariés sous contrat de travail britannique (de nationalité britannique ou française) pour leurs détachements en France ?</p> <p>Bénéficieront-ils toujours des allègements actuels (détachements pour compte propre) ?</p> <p>Seront-ils tenus de présenter des documents</p>	<p>L'ensemble de la réglementation « détachement » est applicable aux salariés de la situation visée.</p> <p>L'accord de retrait ratifié, le Royaume-Uni sort de l'Union de façon ordonnée le 31 janvier 2020 à minuit, et le droit de l'Union européenne cessera de s'appliquer au Royaume-Uni à l'issue de la période de transition prévue jusqu'au 31 décembre 2020. La période de transition définie par l'accord de retrait garantit que, pendant l'année 2020, rien ne change pour les particuliers et les entreprises, afin de laisser le temps à chacun de préparer la mise en œuvre de l'accord de retrait et d'anticiper la relation future entre l'UE et le Royaume-Uni, qui doit encore être négociée.</p>
---	--

supplémentaires (autorisations de travail) comme les ressortissants de pays tiers ?	
---	--

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/europe-et-international/brexit-vos-questions-nos-reponses/>

Contact :

Frédéric Carrière

IHK Südlicher Oberrhein, Geschäftsbereich International, Lotzbeckstraße 31, 77933 Lahr

Tel.: +49 7821 2703-650, Fax: -4650, E-Mail: frederic.carriere@freiburg.ihk.de

C:\Users\carriere\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\GY5HMBD5\11082017IHKquestions réponses2016.docx

Stand : . janvier 2020