

## Détachement de salariés étrangers : quelles nouveautés ?

Publié par Emmanuel Noirot, Annabelle Lallement, Avosial le 30 janv. 2020 - mis à jour à 00:00



Modification du contenu de la déclaration préalable, dispenses de déclaration, renforcement de la vigilance du donneur d'ordre, augmentation des amendes administratives... Focus sur les récents changements en matière de travailleurs détachés sur le territoire français.

Les dispositions de la loi dite Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et son décret d'application du 4 juin 2019 ont un véritable impact sur les obligations relatives au **détachement de salariés** sur le sol français. Des obligations qui pèsent à la fois sur l'employeur établi hors de France et sur le donneur d'ordre.

### **Les obligations propres au détachement pesant sur l'employeur**

Préalablement au détachement de salariés en France, l'employeur étranger doit adresser **par voie dématérialisée** une déclaration préalable à l'inspection du travail par le biais du téléservice du Ministère du Travail ("Sipsi") et dont les mentions varient selon le cas de détachement.

L'employeur doit, à présent, y désigner la personne chargée de le représenter sur le territoire français, avec pour conséquence la **suppression de l'obligation** qui pesait auparavant sur l'employeur d'avoir à rédiger un document écrit distinct pour le désigner.

Des dispenses à l'obligation de déclaration préalable ont été accordées à l'employeur en cas d'accomplissement de prestations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels, lorsqu'il détache des salariés pour exercer certaines activités ou lorsqu'il détache des salariés pour son propre compte.

L'employeur doit informer les salariés détachés du fait que leurs données personnelles feront l'objet d'un **traitement automatisé**. Il doit aussi les informer de leur droit d'accès et de rectification de leurs données personnelles.

L'employeur doit **conserver, sur le lieu de travail** du salarié détaché, un ensemble de documents, traduits en langue française, qu'il doit immédiatement présenter à l'inspection du travail si elle en formule la demande. La loi prévoit que cette obligation peut désormais être aménagée pour l'employeur qui détache des salariés de manière récurrente, à la condition qu'il soit en mesure de prouver qu'il respecte les dispositions légales et conventionnelle en matière de législation du travail.

## **Les obligations propres au détachement pesant sur le donneur d'ordre**

Le donneur d'ordre doit vérifier auprès de l'employeur et de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance, avant le début du détachement, qu'ils se sont acquittés de leur obligation de déclaration préalable en leur demandant l'accusé de réception de cette déclaration (et non plus une copie de la déclaration). La vigilance du donneur d'ordre doit être absolue à l'égard des sous-traitants de ses cocontractants, le risque étant pour lui d'être condamné au paiement d'une **amende administrative** désormais de **4 000 euros par salarié détaché**, s'il n'a pas réussi à contrôler l'ensemble des " maillons " de la chaîne de sous-traitance.

En cas de carence de l'employeur, le donneur d'ordre doit adresser, dans les 48 heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail.

Dorénavant, le donneur d'ordre doit s'assurer du paiement par l'employeur d'éventuelles amendes pour non-respect des obligations relatives au détachement et est ainsi considéré par l'inspection du travail, comme l'ultime débiteur de cette obligation afin de pallier les carences de l'employeur. Cette obligation est réputée satisfaite dès lors qu'il s'est fait remettre par l'employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il s'est acquitté du paiement des sommes dues. En l'absence de régularisation des sommes dues par l'employeur, l'inspection du travail, après injonction, peut désormais **interdire la prestation de services** pour une durée de deux mois renouvelable.