

# Les nouveautés en matière de lutte contre le travail illégal dans les Prestations de Services Internationales (PSI)

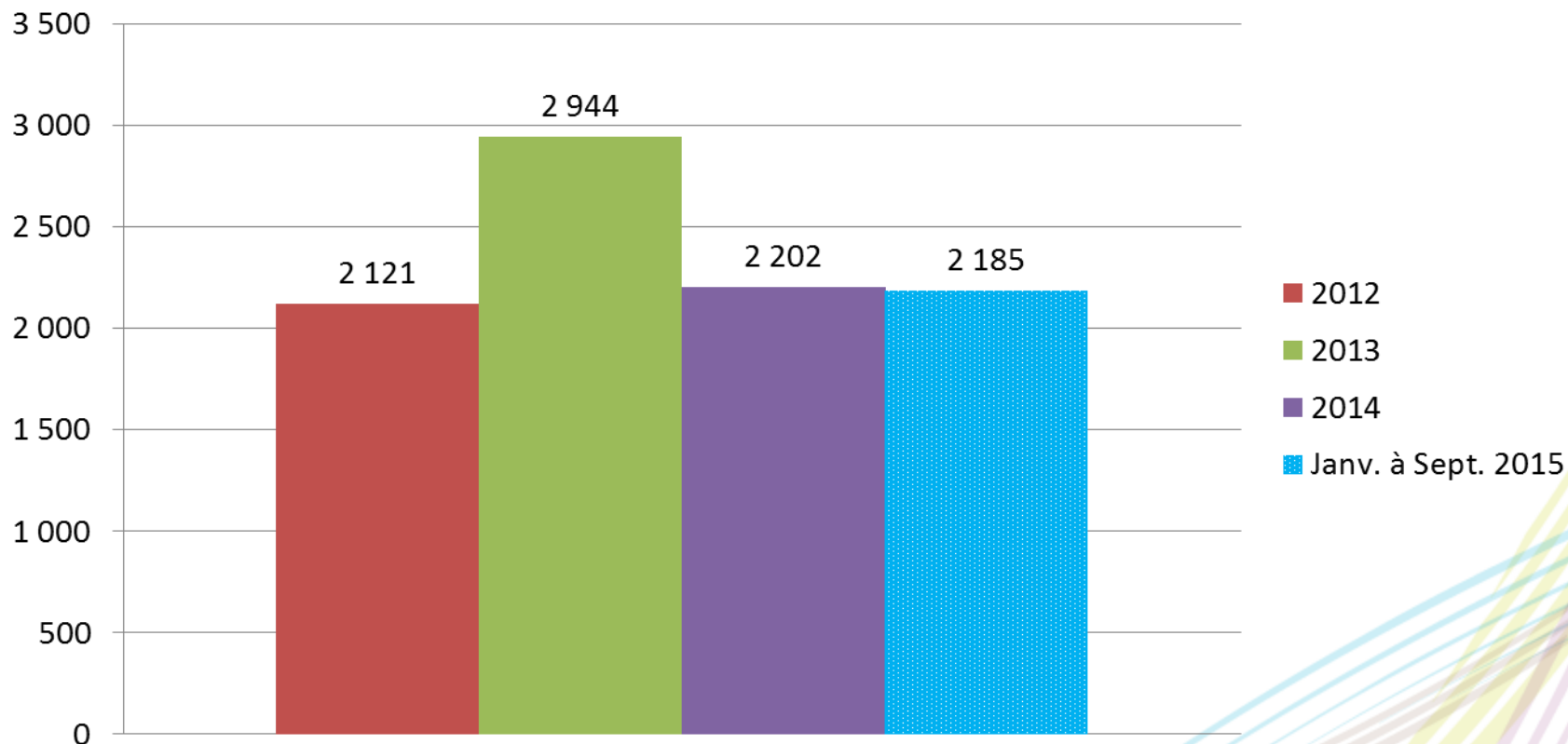
[www.corse.direccte.gouv.fr](http://www.corse.direccte.gouv.fr)

# Le détachement de salariés étrangers: évolution 2011-2015

Près de 2 200 salariés étrangers détachés en Corse entre janvier et septembre 2015

Nombre de salariés étrangers détachés en cumul de janvier à décembre par année et de janvier à septembre pour 2015

Source: Unités territoriales - DIRECCTE



# Le détachement de salariés étrangers: Comparaison Corse, France métropolitaine

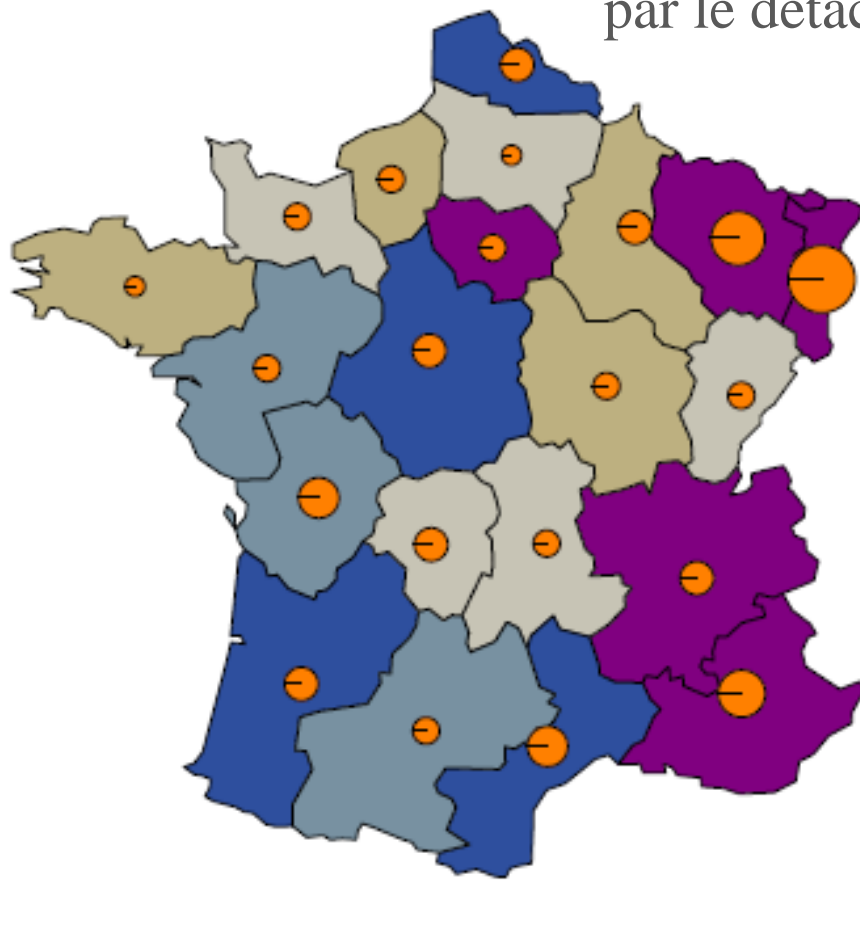
Comparaison Corse, France métropolitaine sur les données de 2014

Source: DGT, Unités territoriales - DIRECCTE

Données 2014	Corse	France métropolitaine
Nombre de déclarations	668	73 593
Nombre moyen de salariés / déclaration	3,3	3,1
Nombre de jours d'emploi	61 640	9 600 000
ETP*	269	42 000
Durée moyenne de détachements (en jours)	28	47
Nombre de salariés étrangers détachés	2 202	228 649
Evolution sur un an dans le BTP (en %)	-28%	+8%
Evolution sur un an dans l'HCR (en %)	+13%	-17%

# Le détachement de salariés étrangers: Comparaison régionale

La Corse, 2<sup>ème</sup> région la plus concernée  
par le détachement de salariés étrangers

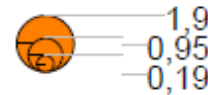


Nombre de salariés détachés (données 2013)

- Plus de 15 100
- De 8 400 à 15 100
- De 4 800 à 8 300
- De 3 400 à 4 700
- Moins de 3 400

Rapport

nb de sal. détachés / pop° active (%)

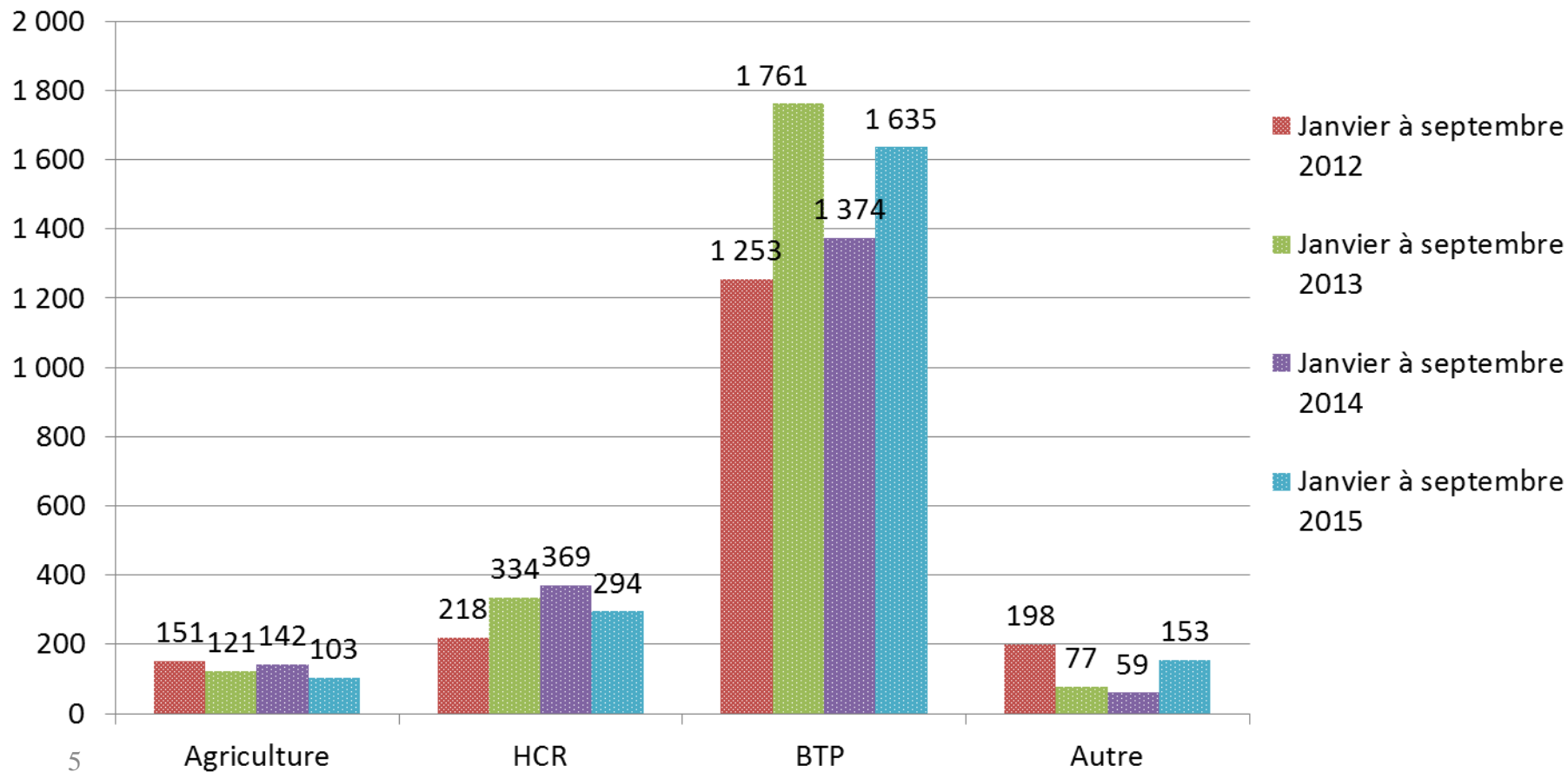


# Le détachement de salariés étrangers: Evolution par secteur

## Hausse du nombre de salariés étrangers détachés dans les entreprises du BTP

Nombre de salariés étrangers détachés en Corse par secteur en cumul de janvier à septembre

Source: Unités territoriales - DIRECCTE

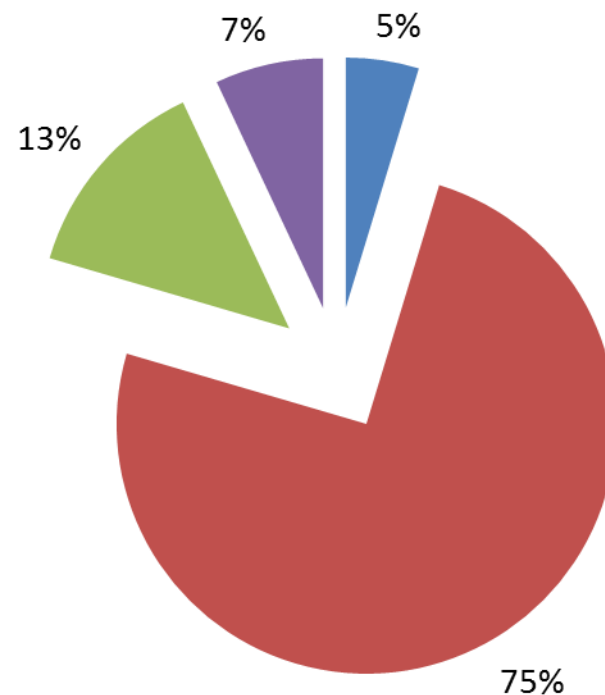
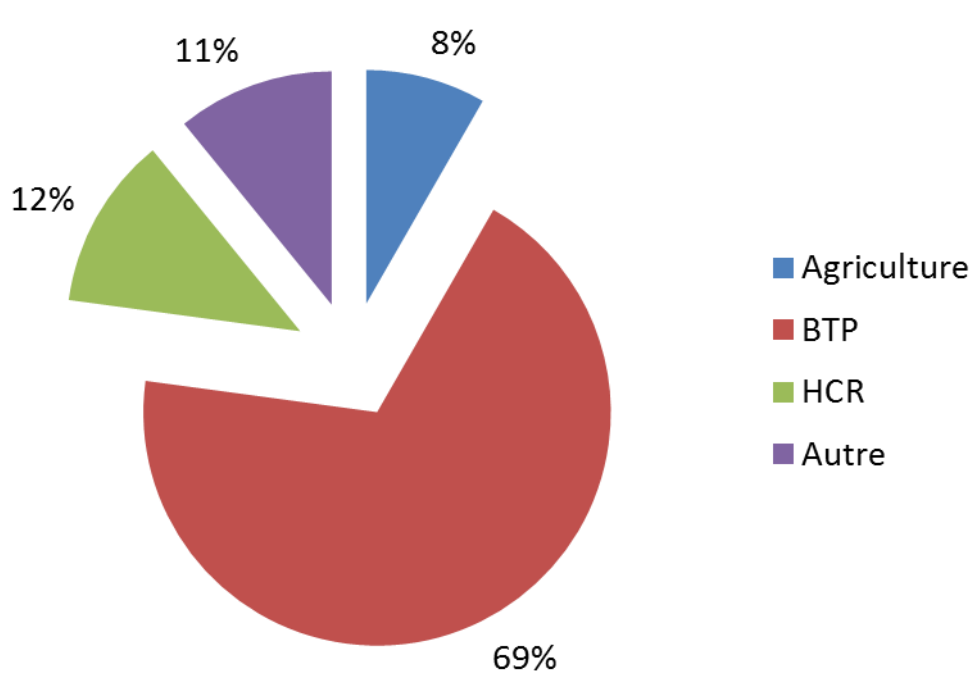


# Le détachement de salariés étrangers: Répartition par secteur en 2012 et 2015

La part de salariés étrangers détachés dans des entreprises du BTP progresse 3 ans

Répartition des salariés étrangers détachés entre janvier et septembre 2012 et 2015 par secteur

Source: Unités territoriales - DIRECCTE



6 Répartition sectorielle en 2012

Répartition sectorielle en 2015

# Le détachement de salariés étrangers: Les trois principaux métiers

Tous secteurs confondus, près d'1 salarié étranger sur 4 est détaché sur un poste de maçon

Nombre de salariés étrangers détachés en Corse sur les 3 principaux métiers (données 2015)

Source: Unités territoriales - DIRECCTE

Corse	Nombre de salariés détachés	Part parmi l'ensemble des salariés détachés
Maçon	559	24%
Coffreur	360	15%
Manœuvre	158	7%

Quelque soit le département, ces métiers apparaissent comme ceux ayant le plus recours au détachement de salariés étrangers.

Les entreprises de Haute Corse font davantage appel à des manœuvres (17% des salariés détachés) alors que le métier de maçon arrive en tête en Corse du Sud avec 26% des salariés détachés.

# Le détachement de salariés étrangers: Zoom sur les métiers de l'HCR

1 salarié sur 4 détaché dans l'HCR, l'est sur un poste de femme de chambre

Nombre de salariés étrangers détachés en Corse sur les 4 principaux métiers de l'HCR (données 2015)

Source: Unités territoriales - DIRECCTE

Corse	Nombre de salariés détachés	Part parmi l'ensemble des salariés détachés
Femme de chambre	76	26%
Serveur	37	13%
Aide cuisinier	35	12%
Jardinier	35	12%



# Plusieurs textes ont été publiés récemment

---

1° LA LOI DU 10 JUILLET 2014 (visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, dite loi Savary)

2° LE DECRET DU 31 MARS 2015

3° LA LOI DU 6 AOUT 2015 (pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron)

et une partie de ses décrets d'application,

# Ce qui ne change pas :

- La directive Européenne N° 96-71 du 16 décembre 1996, concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
- L'application du « noyau dur » du code du travail dans tous les cas de détachement, dont:
  - ✓ salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires, ainsi que les accessoires légaux et conventionnels,
  - ✓ Durée du travail et repos (hebdo, quotidien, fériés, congés annuels,...),
  - ✓ Santé et sécurité au travail,
  - ✓ Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises de travail temporaire (y compris garantie financière),
- Le cadre jurisprudentiel du lien de subordination, de la vraie sous-traitance et les possibilités de requalification qui en découlent,
- Les obligations de vérifications avec un co-contractant, en particulier le b) de l'article D 8222-7 du code du travail ( certificat A1 et éventuellement un document justificatif de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine.

# Rappels sur l'exercice du détachement

---

**Quelles que soient l'activité exercée et la nationalité de l'entreprise ou celle du salarié:**

- Le régime du détachement est exclu lorsque l'activité de l'employeur est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue en France, et ce quand bien même il ne disposerait pas de locaux ou d'infrastructures sur le territoire national.
- Le régime du détachement est exclu lorsque l'employeur qui détache n'a pas d'activité substantielle dans son pays d'origine (hors simple gestion).

# Renforcement des formalités préalables au détachement

---

**Déclaration préalable au détachement** : l'employeur établi à l'étranger qui détache des salariés doit adresser préalablement au détachement une déclaration à l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu où débute la prestation.  
*(prochainement uniquement par voie dématérialisée)*

**Désignation d'un représentant en France** : l'entreprise qui détache un salarié doit avoir préalablement désigné un représentant chargé de conserver et présenter au nom de l'employeur les documents nécessaires au contrôle (sécurité sociale, montant et preuve du versement du salaire, relevés d'heures, autorisations de travail, examen médical, CA de l'entreprise dans son pays et sur le territoire national...)

**En cas d'hébergement collectif** : déclaration d'hébergement collectif adressée à l'inspection du travail du lieu où est situé le local.

# A défaut de l'accomplissement des formalités préalables

---

La mise en œuvre possible d'une **amende administrative** en cas de:

- Défaut de déclaration de détachement (ou incomplète)
- Défaut de désignation d'un représentant par le prestataire étranger
- Manquement à son obligation de vigilance par l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre (notamment avoir vérifié les 2 points précédents et le faire à la place du co-contractant si nécessaire).

Leur montant est de 2 000 € au maximum par salarié détaché  
(plafond: 500 000 €)

# Renforcement de l'obligation de vigilance des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage

## Obligation de vigilance en matière de respect du paiement des salaires minimaux, et en matière d'hébergement collectif

- ❖ **Responsabilité solidaire** du MO/DO avec l'employeur pour le paiement des salariés détachés et leurs conditions d'hébergement.

*Mécanisme* : alerte préalable par un agent de contrôle suite à constat d'absence totale ou de paiement partiel du salaire minimum, absence de bulletin de paie ou bulletin fictif, absence de preuve du versement effectif, ou constat de mise à disposition de locaux indignes.

LE MO/DO fait injonction de régularisation à l'entreprise.

Si régularisation : MO/DO informe agent de contrôle

Si absence d'injonction ou absence de réponse faite à l'agent de contrôle, et si absence de dénonciation du contrat de prestation de service et à défaut de régularisation par l'entreprise, alors l'agent de contrôle peut déclencher le paiement solidaire volontaire voire le paiement solidaire contraint.

# Suspension de la prestation

**Possibilité de suspension par l'autorité administrative de la réalisation de la prestation de services pour une durée ne pouvant excéder un mois, en cas de manquement grave à l'ordre public social et en cas de non présentation des documents d'informations permettant de vérifier le respect des règles du droit du travail**

- relatif au paiement du salaire minimum de croissance et accessoires légaux et conventionnels
- relatif aux repos quotidien, hebdomadaire, à la durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail
- relatif à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine
- relatif à des conditions d'hébergement indignes
- relatif aux documents nécessaires au contrôle du respect des dispositions sur le détachement

Cette suspension n'entraîne ni rupture ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour les salariés.

# Autres dispositions nouvelles

---

- ✓ **La loi favorise également l'action en justice des organisations syndicales**  
Celles-ci peuvent ester en justice plus facilement dans le cadre des détachements de salariés.
- ✓ Création d'une **carte d'identification professionnelle** pour tous les salariés du BTP.
- ✓ **Régime de confiscation des biens** en matière de travail illégal aligné sur le régime de droit commun issu du code pénal.
- ✓ **Publication sur un site internet** des condamnations prononcées pour travail illégal.



# Les contrôles en Corse



**2014 TRAVAIL ILLEGAL:**

**179 procédures dont 65 dans le BTP**

**2015 PSI**

**Pour une période allant de mai à fin octobre,**

**93 contrôles dont 42 dans le BTP**

# Les amendes administratives

**11 amendes administratives** vont être notifiées suite aux infractions constatées pour 6 prestations, représentant 11 entreprises françaises et étrangères.

*(NB : le précédent plafond de 10 000 euros encore applicable, ce qui ne sera plus le cas pour les sanctions qui vont découler des prochains contrôles)*

A chaque fois l'amende est appliquée au prestataire et à l'utilisateur défaillants.

Les montants notifiés ci-dessous sont globalisés par prestation.

- 10 000 € (nb : plafond, sans plafond : 86 000)
- 20 000 € (nb plafond, sans plafond 34 000)
- 6 000 €
- 4 000 €
- 10 000 €
- 6 000 €

Soit au total 56 000 €

# Suspension temporaire d'une prestation de service internationale illégale

---

**Manquement grave aux règles fondamentales du droit du travail français :**

- ❖ **Le salaire minimum**
- ❖ **La durée du travail**
- ❖ **Les conditions de travail**
- ❖ **Les conditions d'hébergement**

**La suspension temporaire donne à l'administration les moyens nécessaires de faire cesser les situations dans lesquelles ni les conditions d'une concurrence sociale loyale, ni les droits fondamentaux des travailleurs détachés ne sont respectés**