

PROCÉDURE DE DÉTACHEMENT

Le salarié détaché doit être autorisé à travailler sur le territoire français par le préfet du département du lieu de l'entreprise d'accueil ou, par délégation, par la DIRECCTE territorialement compétente. Il doit obtenir une autorisation provisoire de travail et un titre de séjour temporaire mention "travailleur temporaire".

Le salarié détaché doit être muni d'un contrat de travail international.

L'entreprise non établie sur le territoire français et qui détache des salariés en France pour y accomplir une prestation de service est tenue à plusieurs déclarations préalables auprès de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution de la prestation.

L'entreprise d'accueil située sur le territoire français doit verser une redevance à l'OFII, au titre de l'introduction et du contrôle sanitaire du salarié étranger détaché auprès d'elle.

DELIVRANCE D'UNE AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

Il appartient à l'entreprise française auprès de laquelle le salarié est détaché de solliciter une autorisation provisoire de travail.

"Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger qui ne peut prétendre ni à la carte de séjour temporaire portant la mention " salarié ", ni à la carte de résident, et qui est appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire".

Article R. 5221-20 du Code du travail

La demande doit être adressée à la préfecture ou, par délégation, la DIRECCTE du lieu d'exécution du travail en France.

JUSTIFICATIFS A PRESENTER

Parmi les pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation provisoire de travail :

- une attestation de l'entreprise étrangère d'origine, précisant notamment que le salarié détaché reste sous sa subordination et rémunéré par elle (en 3 exemplaires) ;
- une attestation de l'entreprise d'accueil, identifiant nominativement le salarié étranger détaché et décrivant notamment le motif et la durée du détachement (en 3 exemplaires) ;
- l'engagement du salarié détaché de quitter la France à l'issue du détachement ;
- un certificat de détachement attestant de la couverture sociale du salarié dans son pays d'origine (le cas échéant) ;
- un engagement de verser la redevance à l'OFII (montant propre aux travailleurs non permanents).

CONTROLES ADMINISTRATIFS PREALABLES

Pour accorder ou refuser une autorisation provisoire de travail, l'administration prend notamment en considération :

- la situation de l'emploi en France, présente et à venir, excepté pour les ressortissants auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable ;
- les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
- l'identité des conditions d'emploi et de rémunération offertes aux ressortissants étrangers et aux français pour le même travail ;
- les dispositions prises par l'employeur en matière de logement.

Article R. 5221-20-16 du Code du travail

L'appréciation de la situation de l'emploi est limitée à la profession et à la zone géographique dans le cadre desquelles le salarié est détaché.

L'intérêt économique du détachement peut conduire l'administration à délivrer l'autorisation de travail sollicitée. Par contre, un nombre important de détachements simultanés auprès d'une même entreprise ne sont en principe pas admis.

INOPPOSABILITE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

Certaines personnes ne sont pas soumises à l'appréciation de la situation de l'emploi par l'Administration avant délivrance de leur autorisation de travail.

Concrètement, une autorisation provisoire de travail doit être demandée, mais elle ne peut être refusée au motif qu'il existe des ressortissants français, ou étrangers déjà autorisés à travailler en France, susceptibles de remplir la fonction du salarié étranger détaché, dans le secteur professionnel et géographique concerné. Les seuls motifs de refus alors possibles intéressent l'ordre public et la santé publique.

L'inopposabilité de l'emploi doit être expressément notifiée dans un texte précis. Elle dépend de la nationalité du ressortissant, de la durée de son séjour en France mais aussi des fonctions qu'il est amené à exercer sur le territoire français ou de sa qualification particulière.

Parmi les ressortissants auxquels la situation de l'emploi dans le secteur professionnel et géographique intéressé n'est pas opposable :

- ressortissants de l'Union Européenne et de l'EEE ;

Règlement CE n° 1612-68 du 15 octobre 1968 - Décret n° 94-211 du 11 mars 1994

- ressortissants des **10** nouveaux pays entrants dans l'UE (et ex-PECO) qui souhaitent travailler dans l'un des secteurs dits « ouverts » regroupant **150** métiers. Il s'agit des ressortissants de : la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie ;

Cette inopposabilité n'est désormais valable que pour la Bulgarie et la Roumanie.

Circulaire n° NOR : IMI/N/07/00011/C du 20 décembre 2007

Circulaire n° NOR : IMI/N/08/00012/C du 18 janvier 2008

Circulaire n° IMIM/08/00033/C du 4 juillet 2008

- ressortissants cambodgiens, laotiens, libanais, vietnamiens ;

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984

- salariés détachés pour installer du matériel ou démarrer l'exploitation d'un brevet (monteurs) auprès d'une entreprise française à qui la société étrangère, employeur habituel du salarié, a vendu ce matériel ou ce brevet ;

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984

- chercheurs et scientifiques de haut niveau détachés en France pour une durée initialement fixée à **12** mois, auprès du CNRS, d'un établissement public de recherche ou d'enseignement agréés par le Ministère du travail ;

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984

- cadres de direction employés au niveau d'un groupe de sociétés et détachés dans une filiale française pour une mission de direction, sous réserve d'être ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'EEE, d'être employés depuis plus d'un an dans le groupe, et d'avoir en France une rémunération au moins égale à 5 000 € bruts par mois.

Circulaire DPM/DMI 2 n° 143 du 26 mars 2004

REFUS D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Tout refus opposé à une demande d'autorisation provisoire de travail doit être notifié par écrit à l'intéressé, ainsi qu'à l'entreprise d'accueil française, et soigneusement motivé.

L'exercice de recours administratifs à l'encontre de la décision de refus reste possible :

- recours gracieux devant le préfet du département de résidence ou, par délégation, la DIRECCTE ;
- recours hiérarchique devant le Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement ;
- recours contentieux devant la juridiction administrative.

DUREE DE VALIDITE DE L'AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

L'autorisation provisoire de travail est en principe valable **12** mois.

Sauf dérogation administrative expresse, la durée du détachement ne peut initialement excéder la durée de validité de l'autorisation.

TITRE DE SEJOUR DELIVRE

Après contrôle par les services préfectoraux de l'absence de menace à l'ordre public ou à la santé publique, les ressortissants auxquels est attribuée une autorisation provisoire de travail se voient délivrer une carte de séjour temporaire mention "travailleur temporaire", valable **1** an et renouvelable.

Articles L. 313-10 et R. 313-15 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

DECLARATIONS OBLIGATOIRES, LORS D'UN DETACHEMENT, DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE

Les employeurs non établis sur le territoire français et qui détachent des salariés en France pour y accomplir une prestation de service sont tenus de faire une déclaration à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue, en France, la prestation de service (exemplaire de déclaration de détachement en fin de chapitre).

Article R. 1263-1 du Code du travail

Si la prestation de service doit être exécutée dans plusieurs lieux, cette déclaration doit être adressée à l'inspecteur du travail du premier lieu de l'activité. La déclaration doit être effectuée avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit être rédigée en français. Les documents justificatifs joints doivent également être traduits en français.

Article R. 1263-2 du Code du travail

Néanmoins, cette procédure ne doit pas s'assimiler à d'une procédure d'autorisation administrative qui constituerait pour les détachements en provenance d'une entreprise implantée dans un pays européen une atteinte au principe de libre circulation. C'est ainsi qu'un État membre a été condamné par la Cour de Justice des Communautés Européennes du fait de sa réglementation prévoyant qu'un employeur établi dans un autre État et souhaitant y détacher des salariés devait préalablement adresser une déclaration de détachement en vue de l'obtention, sous cinq jours, d'un numéro d'enregistrement, conditionnant le point de départ de la mission. En effet, une telle procédure constitue une entrave la libre prestation de service. Selon la Cour, seule serait légitime et proportionnée à l'objectif de protection des travailleurs, en terme de condition de travail, une réglementation prévoyant qu'un employeur souhaitant détacher des salariés sur le territoire d'un autre État membre tienne à la disposition des autorités de cet État les documents sociaux requis par la législation locale.

Arrêt de la CJCE du 7 octobre 2010, aff. 515/08

Par ailleurs, la Cour de Justice des Communautés Européenne peut être amenée à vérifier que les informations ou documents exigés sans le cadre de cette déclaration préalable sont de nature à permettre aux autorités de l'État d'accueil de vérifier le respect du noyau dur de protection, prévu par la directive n° 96/71 relative aux prestations de service, sans pour autant créer pour l'employeur étranger une charge administrative ou financière trop lourde.

Arrêt CJCE, 18 juillet 2007, aff. 490/04

Arrêt CJCE, 7 octobre 2010, aff. 515/08

CONTENU OBLIGATOIRE DE LA DECLARATION

La déclaration doit impérativement mentionner :

- le nom ou la raison sociale de l'entreprise étrangère ;
- l'adresse de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés détachés ;
- la forme juridique de l'entreprise ainsi que les références de son immatriculation à un registre professionnel ;
- l'identité du représentant légal de l'entreprise étrangère ;
- l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation ;
- l'adresse du ou des lieux où doit se dérouler la prestation de service ;
- la date du début de la prestation et sa durée prévisible ;
- la nature de l'activité exercée, l'utilisation éventuelle de matériels ou de procédés dangereux ;
- les nom, prénom, date de naissance, sexe et nationalité des salariés détachés ainsi que la date de conclusion de leur contrat de travail.

Article R. 1263-3 du Code du travail

Doit également être transmis à l'inspecteur du travail territorialement compétent, un document précisant les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos accordés.

Article R. 1263-3 du Code du travail

SANCTION DE L'ABSENCE DE DECLARATION

Le fait, pour le dirigeant d'une entreprise non établie en France, de ne pas déclarer les salariés qu'il détache temporairement sur le territoire national pour l'accomplissement d'une prestation de services, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Articles R.1264-1 et R.1264-2 du Code du travail

☞ *Les entreprises établies dans un État membre de l'EEE, qui se rendent en France pour y accomplir une prestation de service, et qui emploient de façon régulière et habituelle des ressortissants d'États tiers, n'ont pas à obtenir une autorisation provisoire de travail auprès de la DDTEFP. De même, l'OFII ne peut leur réclamer le paiement des redevances et contributions dues dans le cadre de détachement de salariés étrangers en France. Un visa de court ou long séjour valable pendant l'exécution de la prestation de service en France est suffisant pour ces ressortissants d'États tiers.*

Toutefois, deux conditions doivent être remplies : le ressortissant d'État tiers doit être en situation régulière dans l'État membre de l'EEE où est établie l'entreprise qui le détache en France. La mission en France doit être à durée déterminée : le salarié détaché doit retourner dans l'État de provenance dès la fin de sa mission et ne pas chercher à accéder au marché de l'emploi français.

Cette décision est fondée sur le principe de la libre prestation de service : un État membre de l'EEE qui impose une autorisation administrative ou le paiement d'une redevance spécifique à une entreprise établie dans un autre État membre, déjà soumise à des contraintes similaires, qui vient effectuer une prestation de service sur son territoire, commet une entrave à la liberté de service reconnue par les traités communautaires.

CONTRAT DE DETACHEMENT

Un contrat de travail international lie l'employeur non établi en France et le salarié qu'il détache dans une entreprise française. Il est comme suspendu pendant toute la durée du détachement en France.

Compte tenu de la spécificité du détachement, un document écrit doit être établi et transmis à l'entreprise française auprès de laquelle le salarié étranger est détaché.

Le contrat de détachement ou lettre de mission doit préciser :

- le lieu du détachement ;
- la catégorie d'emploi occupé par le salarié, ainsi qu'un descriptif de sa prestation de travail ;
- la date de début et de fin du contrat de détachement ;
- les modalités d'attribution et la durée des congés payés ;
- le préavis à observer en cas de rupture du contrat ;
- le montant, les éléments constitutifs de la rémunération du salarié ainsi que la devise utilisée ;
- la durée du travail journalière ou hebdomadaire ;
- les conventions collectives et/ou les accords collectifs applicables aux conditions de travail du salarié ;
- les conditions de rapatriement du salarié détaché.

Directive Communautaire n° 91/533 du 14 octobre 1991

Il serait également opportun de mentionner la loi choisie par les parties au contrat, afin de lever toute ambiguïté ultérieure.

Enfin, une période d'essai peut être prévue, ainsi que l'incidence d'une faute commise par le salarié au sein de l'entreprise d'accueil française sur la relation de travail avec l'entreprise d'origine étrangère.

Ces informations doivent en principe être transmises au salarié dans un délai de **2** mois après le début du travail.

Toute modification d'un des éléments prévus au contrat doit être notifiée dans les plus brefs délais à l'intéressé.

ROLE DE L'OFII DANS LA PROCEDURE DE DETACHEMENT

L'Office Français de l'Intégration et de l'Immigration, établissement public français à caractère administratif rattaché au Ministère du Travail, a pour mission de participer au contrôle, à l'accueil et au séjour des étrangers d'une durée inférieure à **3** mois ou à l'établissement des étrangers en France ainsi qu'à leur rapatriement ou à leur réinsertion dans le pays d'origine.

Article L. 5223-2 du Code du travail

Comme dans le cadre de la procédure d'introduction des impatriés, la DIRECCTE ou la préfecture qui entend donner une suite favorable à la demande d'autorisation provisoire de travail transmet le dossier à l'OFII ou à ses missions locales étrangères. L'OFII est alors chargée :

- d'organiser le contrôle sanitaire du salarié détaché en France ;
- d'apposer son visa sur le passeport et le contrat de travail international du ressortissant.

CONTROLE SANITAIRE

La délivrance d'une autorisation de travail en France est subordonnée à l'aptitude médicale de l'intéressé.

Le contrôle médical du salarié détaché est organisé par l'OFII, excepté pour :

- les ressortissants communautaires et de l'EEE ;
- les ressortissants bénéficiant d'un accord international dérogatoire ;
- les frontaliers suisses.

Le contrôle sanitaire permet surtout de vérifier que le salarié détaché dans une entreprise française n'est pas atteint d'une maladie contagieuse inscrite au titre IV du règlement sanitaire international (fièvre jaune, variole), de tuberculose en phase évolutive, de toxicomanie et de certains troubles comportementaux.

L'OFII contrôle également l'aptitude du salarié pour le poste dans lequel il est détaché.

Le salarié étranger doit en principe se soumettre à :

- un examen clinique général ;
- une radiographie des poumons, à moins d'en présenter une de moins de **3** mois ;
- une vérification des vaccins, conformément à la législation française.

Arrêté ministériel du 6 juillet 1999 - JO du 11 juillet

REMBOURSEMENT ET CONTRIBUTION FORFAITAIRES

Dès que l'OFII intervient, une contribution et un remboursement forfaitaires lui sont dus.

Ces remboursements sont en principe à la charge de l'entreprise française d'accueil, sauf accord avec l'entreprise d'origine du travailleur détaché.

Il est interdit de se faire rembourser les sommes versées à l'OFII, en opérant notamment des retenues sur salaire, sous peine de **2** ans d'emprisonnement et **3 000** € d'amende.

Article L. 5224-4 du Code du travail

Le montant de la contribution et du remboursement forfaitaires est égal à **70** € pour les ressortissants étrangers détachés temporairement en France.

