



CABINET ROSTAING

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT  
Octobre 2018



## DÉTACHEMENT DE SALARIÉS PAR UNE ENTREPRISE ÉTABLIE À L'ÉTRANGER : OBLIGATIONS DU COCONTRACTANT ÉTABLI EN FRANCE

*Afin de lutter plus efficacement contre les fraudes au détachement, de nombreuses obligations sont imposées aux entreprises qui signent un contrat avec un prestataire établi hors de France, impliquant le détachement de salariés en France. Corrélativement, les sanctions financières afférentes sont sévères.*

### ■ CONTRATS CONCERNÉS

Lorsqu'une entreprise établie en France conclut un contrat avec un prestataire situé hors de France et que ce dernier envoie des salariés en France, temporairement, pour l'exécution du contrat, l'entreprise établie en France doit respecter certaines obligations. Des dispenses et aménagements sont prévus dans certains cas.

**△ Ces obligations concernent tous les contrats, quel que soit leur montant.**

### ■ OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE COCONTRACTANTE

L'entreprise établie en France doit, au préalable, vérifier que le prestataire s'est acquitté de son obligation de déclarer le détachement et qu'il a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire français. À cet effet, il doit se faire remettre la copie de ces documents et annexer la déclaration de détachement au registre unique du personnel.

À défaut de déclaration préalable, le donneur d'ordre doit réaliser une déclaration subsidiaire auprès de l'inspection du travail, dans les 48 heures suivant le début du détachement.

Le non-respect de ces formalités est sanctionné par une amende administrative de 4 000 € par salarié détaché, sans pouvoir excéder 500 000 €, la suspension de la prestation de service ou, à défaut, le paiement d'une amende administrative de 10 000 €.

Depuis le 7 septembre 2018, le donneur d'ordre doit vérifier que le cocontractant a payé les éventuelles amendes administratives dues à la Direccte.

Par ailleurs, le donneur d'ordre doit pouvoir présenter le formulaire attestant que le salarié est rattaché au régime de protection sociale de son État d'origine. À défaut, une pénalité est applicable.

**Enfin, pour les travaux de bâtiment, la carte d'identification des salariés est obligatoire. Dans le cas où le salarié est détaché en France par une entreprise de travail temporaire établie hors de France, il appartient à l'entreprise utilisatrice d'effectuer les démarches déclaratives. À défaut, les sanctions lui sont applicables.**

**La lutte contre la fraude au détachement est un des enjeux majeurs pour les pouvoirs publics. Aussi, les obligations de vérification et de vigilance des donneurs d'ordre ou des maîtres d'ouvrage sont accrues et assorties de lourdes sanctions financières.**

**Votre expert-comptable peut vous aider à appréhender l'ensemble des obligations ainsi que les risques encourus. Contactez le pour un diagnostic personnalisé !**