

ENTREPRISES ETRANGERES DETACHANT DES SALARIES EN FRANCE

FORMALITES ET OBLIGATIONS EN MATIERE SOCIALE ET FISCALE des entreprises étrangères

Résumé

Pour plus d'informations et, notamment, sur les sanctions encourues, se reporter au guide détaillé Entreprises étrangères détachant des salariés en France.



Novembre 2016

FORMALITES ET OBLIGATIONS EN MATIERE SOCIALE

Les obligations qui suivent concernent **les entreprises établies à l'étranger qui viennent effectuer une prestation de services temporaire en France** et y détachent du personnel pour la réaliser.

Attention : un employeur ne peut pas se prévaloir du détachement :

- « lorsqu'il exerce, dans son pays d'origine, des **activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative**,
- ou lorsque son **activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue**, et notamment lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Le fait d'accomplir les formalités obligatoires de déclaration de détachement et de désignation d'un représentant ne présume pas du caractère régulier du détachement.

I – FORMALITES A ACCOMPLIR

1. DECLARATION DE DETACHEMENT

Cette déclaration doit désormais être effectuée de façon dématérialisée, sur le site du ministère du travail www.travail-emploi.gouv.fr (modèle Cerfa n° 15420* 01¹).

Si une entreprise étrangère fait appel à des intérimaires détachés pour effectuer une prestation en France, elle doit également envoyer à l'Inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'entreprise de travail temporaire a connaissance du détachement de son salarié sur le territoire national et des règles françaises en matière de détachement.

2. DESIGNATION D'UN REPRESENTANT

Le représentant a pour fonction d'assurer la liaison avec les agents de contrôle pendant la durée de la prestation. Ce représentant assure aussi au nom de l'employeur la conservation des documents susceptibles d'être demandés en cas de contrôle (voir ci-après).

L'entreprise doit procéder à sa désignation, par écrit, **en français**. La mention de ce représentant est portée sur la déclaration de détachement.

Cette désignation comporte les mentions suivantes :

- nom, prénoms, date le lieu de naissance,
- adresse électronique et postale en France, le cas échéant, raison sociale,
- coordonnées téléphoniques,
- acceptation par l'intéressé de sa désignation,
- date d'effet et durée de la désignation (qui ne peut excéder la période de détachement),

¹ Deux autres modèles spécifiques sont prévus pour le détachement intragroupe ou intraentreprise et le détachement de salariés intérimaires par une entreprise de travail temporaire.

- lieu de conservation des documents de contrôle, sur le territoire national ou modalités permettant d'y avoir accès et de les consulter depuis le territoire.

3. CONTRIBUTION FINANCIERE

Cette contribution n'est pas encore en vigueur (décret d'application en attente au 9/11/2016). Elle est destinée à compenser les coûts du système dématérialisé de déclaration de détachement. Son montant forfaitaire ne pourra excéder 50 € par salarié.

4. CARTE D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE BTP

Après la parution d'un arrêté (en attente au 9/11/2016), une carte d'identification professionnelle devra être délivrée à titre obligatoire à **chaque salarié effectuant des travaux de bâtiment ou de travaux publics** en France.

Cette carte sera délivrée sur la base d'une **déclaration des salariés par l'employeur** ou, en cas de recours à des intérimaires mis à disposition par une entreprise étrangère, **par l'entreprise utilisatrice**. Cette demande doit être accomplie sur le site www.cartetbtp.fr. Les salariés devront également se voir remettre, en même temps que la carte, un **document d'information** rédigé dans une langue qu'ils comprennent. Un décret doit en préciser la teneur.

L'entrée en vigueur se fera selon un déploiement géographique progressif, par grandes zones. Pour toute question, il est recommandé de consulter le site internet www.cartetbtp.fr.

Une redevance de 10,80 € devra être acquittée par télépaiement. L'UCF adresse la carte selon le cas au représentant de l'employeur ou à l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché. Sa durée de validité est celle du détachement.

Dans l'attente de l'édition de la carte, une **attestation provisoire** valant carte d'identification professionnelle est adressée au représentant de l'employeur, ou à l'entreprise utilisatrice d'un salarié intérimaire détaché, par voie dématérialisée pour être délivrée au salarié concerné.

Le salarié est tenu, à l'issue de son détachement en France, de remettre sa carte d'identification professionnelle à son employeur ou à l'entreprise utilisatrice afin que celui-ci la transmette à l'UCF, pour qu'elle soit détruite.

5. AUTRES FORMALITES

① **Eventuellement : autorisations de travail et de séjour**

Aucune autorisation de travail n'est à demander dès lors que **l'entreprise** est établie dans un Etat de l'Union européenne. Toutefois, s'il s'agit de **ressortissants d'Etats tiers**, ils doivent résider et travailler de manière « **régulière** » et « **habituelle** » dans l'Etat d'origine. A défaut de remplir ces conditions, une autorisation provisoire de travail (APT) est nécessaire.

Par ailleurs, aucun titre de séjour n'est exigé lorsque la durée de la prestation et donc du séjour en France est inférieure à 3 mois. Au-delà, les règles suivantes sont applicables :

- **ressortissants européens** : ils n'ont **pas d'obligation de détenir un titre de séjour**. En revanche, ils sont soumis à une **obligation d'enregistrement** auprès de la mairie de leur résidence, dans les 3 mois de leur entrée en France.
- **ressortissants d'Etats tiers** : ils doivent détenir **une carte de séjour** en cas de séjour d'au moins 3 mois. Il s'agit d'une carte de séjour portant la mention « **UE – Salarié de prestataire de services communautaire** ».

② Affiliation aux Caisses de Congés Payés

Entreprises ressortissantes de l'EEE : l'affiliation n'est pas obligatoire si l'entreprise se trouve dans l'une des deux situations suivantes :

- en cas de **convention conclue entre l'UCF et la ou les Caisses du pays d'origine** soit, à l'heure actuelle : Allemagne, Pays-Bas, Autriche et, en projet : Belgique, Italie ;
- en cas d' « **équivalence de droits** » à congés accordés dans le pays d'origine et, le cas échéant, la justification que l'entreprise est à jour auprès de sa propre Caisse s'il y en a une.

C'est à l'entreprise qui souhaite bénéficier de l'exonération d'affiliation de prouver que ses salariés bénéficient, pour la période de détachement, de droits à congés dans des **conditions au moins équivalentes** à celles prévues par la législation française.

II – DOCUMENTS OBLIGATOIRES

Ces documents doivent être conservés sur le lieu de travail du salarié détaché ou, en cas d'impossibilité matérielle, **dans tout autre lieu accessible à son représentant**. Ils doivent être **présentés** « **dans les meilleurs délais** » à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation.

Ils doivent être traduits en français et, pour les entreprises qui ne sont pas établies dans un Etat dont la monnaie est l'euro, les sommes doivent être converties **en euros**

1. DOCUMENT RELATIFS AUX SALAIRES

- **Autorisations de travail** (si obligatoires)
- **Attestations d'examen médical** (en cas d'application d'un régime d'équivalence)
Les entreprises établies dans l'UE ne sont pas tenues de faire passer de visite médicale d'aptitude en France si une surveillance médicale équivalente est assurée dans le pays d'origine (voir infra).
Dans ce cas, l'entreprise doit pouvoir produire un document **attestant d'un examen médical** dans le pays d'origine **équivalent à celui prévu en France**.

Ce suivi médical sera :

- **présupposé équivalent** pour ce qui concerne l'obligation de surveillance générale et pour les risques couverts par une directive sectorielle (voir à cet égard la liste figurant en annexe) ;

- examiné au cas par cas pour les risques non couverts par une directive sectorielle.

- **Bulletins de paie**

L'entreprise doit établir pour chaque salarié un bulletin de paie ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant certaines mentions obligatoires :

- **Salaire**, y compris les majorations pour heures supplémentaires,
- **Période et horaires** de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui sont majorées,
- **Congés et jours fériés** et éléments de salaire s'y rapportant,
- **Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries**, Il s'agit en pratique d'indiquer le taux et le montant des cotisations versées à la Caisse des congés payés, s'il y a lieu.
- **Convention collective** de branche applicable au salarié.

Lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, le texte prévoit la fourniture de « *tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale* ».

- **Document relatif au paiement effectif du salaire**

Le texte ne donne pas de précisions.

- **Relevé d'heures** indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié.
- **Copie de la désignation du représentant**

2. DOCUMENTS RELATIFS A L'ACTIVITE DE L'EMPLOYEUR DANS SON PAYS D'ORIGINE

- Lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, le **contrat de travail** ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié.
- **Tout document attestant du droit applicable au contrat** liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national.
- **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.**
- **Certificats de détachements ou attestation de fourniture de déclaration sociale**
A défaut de certificats de détachement prouvant le maintien de leur protection sociale au régime du pays d'origine, l'entreprise doit pouvoir produire une attestation de fourniture de déclarations sociales, délivrée par l'Urssaf, datant de moins de 6 mois.

En cas de maintien au régime du pays d'origine, les entreprises de l'UE doivent pouvoir justifier de la régularité de leur situation au regard de la protection sociale, notamment par la production d'un certificat de détachement A1, mais le document

A1, dont le modèle est le même pour tous les Etats membres, n'a pas à être traduit en français.

3. DOCUMENTS DANS LA LANGUE D'ORIGINE

D'autres documents sont susceptibles d'être exigés, mais ils peuvent alors être fournis dans la langue d'origine (exemple : l'attestation de suivi d'une formation spécifique à la conduite d'engins ; il s'agit bien d'un document exigible au titre de la réglementation sur la sécurité mais comme il ne figure pas sur la liste des documents exigibles en français, l'administration ne peut exiger qu'il soit traduit.

III – DISPOSITIONS A RESPECTER (« NOYAU DUR »)

Les entreprises étrangères détachant des salariés en France doivent respecter, dans les domaines figurant sur une liste, les dispositions **légales, réglementaires et conventionnelles** (dispositions conventionnelles étendues).

Les domaines dans lesquels les dispositions françaises sont applicables sont les suivants :

- Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, exercice du droit de grève ;
- **Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés ;**
- **Congés annuels payés**, congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité, conditions d'assujettissement aux **caisses de congés et intempéries ;**
- **Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires** : les primes ou suppléments de salaires versés spécialement pour la période du détachement peuvent être pris en compte pour vérifier si le salaire minimal est atteint mais pas les sommes correspondant à des remboursements de frais ni la prise en charge effective de ces frais par l'employeur.
Le principe de la mensualisation s'applique dès lors que la **durée du détachement est supérieure à un mois**. Dans ce cas, sont également applicables les dispositions relatives
 - au paiement des jours fériés chômés,
 - à l'indemnisation de la maladie.
- **Conditions de mise à disposition et garanties** dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de **travail temporaire** (voir Annexe) ;
- **Règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale**
A noter que sont applicables, les exigences :

- de **qualification** requise pour **certaines activités**, justifiées par la possession d'un **certificat**²;
- de « **formation adéquate** » devant être dispensée à **certaines catégories de travailleurs** (p. ex. **maintenance, réparation**) et aux utilisateurs d'équipements de travail (p. ex. **conduite d'engins**), le choix des moyens mis en œuvre relevant de l'employeur, qui doit pouvoir justifier des dates, durées et contenus des actions de formation.

En cas de recours à une entreprise étrangère dans le cadre de l'intérim ou de la sous-traitance, **c'est l'entreprise française, utilisatrice ou donneur d'ordre**, dite « *entreprise d'accueil* », **qui doit prendre en charge l'organisation matérielle des obligations de l'entreprise étrangère relative à la santé.**

- Discrimination et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protection de la maternité, âge d'admission au travail, emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs
- **Travail illégal**

FORMALITES ET OBLIGATIONS EN MATIERE FISCALE

Sont visées ci-après les entreprises établies à l'étranger effectuant des travaux immobiliers en France, puis le cas de la mise à disposition de personnel

I – TVA

Entreprises établie dans l'UE réalisant des travaux pour des non-assujettis à la TVA³

① Obligation d'immatriculation

Elles doivent :

a) **soit s'immatriculer** elles-mêmes auprès de :

Direction des résidents à l'étranger et des services généraux (DRESG)

Service des Impôts des entreprises étrangères

10 rue du Centre

TSA 20011

93465 Noisy-le-Grand cedex

Tél : 01.57.33.85.00

sie.entreprises-etrangeres@dgi.finances.gouv.fr

Pour :

² Sont visés selon l'administration : les activités de retrait et de confinement de l'amiante, les travaux hyperbare, la manipulation d'appareils de radiologie industrielle, la personne compétente en radioprotection.

³ Particuliers, associations ...

- les formalités ;
- l'envoi des déclarations et du paiement ;
- les demandes de remboursement de crédit de taxe non imputable (formulaire n° 3519, accompagné des originaux des factures).

b) soit désigner un mandataire chargé d'effectuer à leur lieu et place tout ou partie de leurs obligations.

Les opérations réalisées par ce mandataire seront effectuées **sous la responsabilité exclusive de l'entreprise** communautaire concernée.

Formalités : l'original du **mandat** est à adresser **dès que possible** (et préalablement à la première démarche administrative) à la DRESG.

Les entreprises étrangères reçoivent un courrier les informant de l'accomplissement des formalités et leur indiquant le numéro de TVA intracommunautaire en France ainsi que les imprimés de déclaration de TVA.

② Facturation

Les factures doivent être datées, numérotées et comporter le numéro individuel d'identification à la TVA en France des entreprises étrangères ainsi que toutes les mentions relatives aux opérations qu'elles réalisent. Le taux de TVA française applicable peut être 10%, 5,5%, 20 % selon les travaux réalisés.

Entreprises établie dans l'UE réalisant des travaux pour des assujettis à la TVA⁴

① Autoliquidation obligatoire

Lorsqu'une prestation de services, notamment un travail immobilier, est réalisée par une entreprise établie hors de France, pour un assujetti, **la TVA exigible fait l'objet d'une autoliquidation par l'assujetti français (maître d'ouvrage, entreprise française)** identifiée à la TVA en France.

En conséquence, les entreprises étrangères doivent :

Etablir une facture sans TVA avec la mention : « AUTOLIQUIDATION »

② Demande de remboursement de TVA

Lorsque les entreprises étrangères achètent notamment des matériaux pour la réalisation des travaux immobiliers, elles doivent demander le remboursement de la TVA via un portail électronique mis à leur disposition dans le pays Etat membre d'établissement.

⁴ Maître d'ouvrage ou entreprise principale dans le cadre de travaux réalisés en sous-traitance.

Entreprises étrangères disposant d'un « établissement stable »

La notion d'établissement stable est essentielle pour apprécier si les activités sont imposables au lieu de résidence ou au lieu d'exercice des activités. La définition de l'établissement stable en matière de TVA doit être distinguée, le cas échéant, de celle retenue pour d'autres impôts (IS notamment).

Un établissement stable est caractérisé par la disposition personnelle et permanente d'une installation comportant les moyens humains et techniques nécessaires à l'activité de l'assujetti.

Les entreprises étrangères disposant d'un établissement stable sont soumises aux mêmes formalités que les entreprises françaises exerçant une activité identique imposable en France. Elles facturent et acquittent la TVA française 10%, 5,5%, 20 % dans les mêmes conditions.

II - AUTRES IMPOTS (IS, CET)

1. IMPOT SUR LES SOCIETES (IS)

Application des conventions fiscales internationales : elles règlent les relations entre deux Etats et évitent les doubles impositions.

Chaque convention comporte une définition de l'établissement stable à laquelle il convient de se référer. La plupart repose sur certains principes tirés du modèle de la convention de l'OCDE.

Ainsi, l'expression « établissement stable » dans le bâtiment peut recouvrir en pratique deux notions :

- une installation fixe d'affaires (locaux, matériels ...) dont dispose l'entreprise pour exercer tout ou partie de son activité ;
- les **chantiers de construction** lorsqu'ils excèdent une certaine durée, généralement précisée dans les conventions, la durée le plus souvent évoquée est de 12 mois (modèle convention OCDE).

Chaque chantier est traité distinctement et la durée est décomptée à partir de la date à laquelle l'entreprise a commencé jusqu'à l'achèvement de celui-ci, même si des interruptions momentanées sont intervenues (intempéries par exemple).

Il est précisé que l'addition de plusieurs chantiers successifs peut constituer un établissement stable.

Les entreprises étrangères sont imposables :

- en France, sur les bénéfices provenant d'opérations effectuées dans des établissements stables situés en France,

- dans l'Etat de leur résidence s'il n'y a pas établissement stable en France.

2. CONTRIBUTION ECONOMIQUE TERRITORIALE (CET)

Selon le principe de territorialité, dès lors qu'elles exercent en France une activité, les entreprises étrangères disposant d'un établissement stable (voir définition supra) y sont imposables à la contribution foncière des entreprises (CFE) pour les installations ou établissements qu'elles y possèdent (disposition de locaux ou de terrains).

La CFE est rarement visée par les conventions fiscales internationales.

Toutefois, certaines conventions contiennent des dispositions spécifiques et prévoient que les entreprises étrangères ne sont imposables à la CFE qu'à la condition d'exercer en France une activité par l'intermédiaire d'un établissement stable (ex : Allemagne, Autriche, Italie...)

Lorsque les entreprises étrangères sont situées dans le champ d'application de la CFE elles sont assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) (chiffre d'affaires supérieur à 152 500 €).

III – MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

Lorsque la prestation réside en une seule mise à disposition de main-d'œuvre (contrat de « prestation de services », détachement, intérim ...), celle-ci s'inscrit obligatoirement dans le cadre du travail temporaire.

Les entreprises établies dans un Etat membre de l'Union Européenne doivent établir une facture sans TVA avec la mention « AUTOLIQUIDATION ».

La TVA exigible fait l'objet d'une autoliquidation par l'entreprise utilisatrice assujettie identifiée à la TVA en France.

ANNEXE

MISE A DISPOSITION DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES Spécificités

Toute opération ayant pour objet, dans les faits, la mise à disposition de main d'œuvre doit respecter le cadre réglementaire du travail temporaire.

- **Définition du détachement**

En principe, les salariés détachés doivent travailler habituellement pour le compte de leur employeur, ce qui implique une condition d'antériorité du contrat de travail. Selon l'administration, cette condition n'existe pas pour les travailleurs intérimaires.

- **Déclaration préalable de détachement**

Un modèle spécifique est applicable dans le cas d'une mise à disposition de travailleurs intérimaires, par une entreprise étrangère établie à l'étranger.

- **Réglementation française relative au travail temporaire**

La quasi-totalité des règles fixées par le Code du travail s'applique. Sont visées notamment les dispositions relatives:

- aux **motifs de recours** et aux cas de recours interdits,
- à la **durée des missions** et l'aménagement de leur terme,
- au **contrat de mise à disposition**, liant l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, **avec toutes ses mentions obligatoires** (et notamment : le motif du recours, les caractéristiques du poste, la mention si tel est le cas qu'il s'agit d'un poste « à risques », la qualification demandée, la nature des équipements de protection individuels ... ; cf. art. L. 1251-43 du Code de travail) ;
- au **contrat** conclu entre l'entreprise d'intérim et le travailleur temporaire et à la période d'essai,
- aux **droits du salarié** dans l'entreprise utilisatrice,
- à l'égalité de **rémunération** et au droit à une indemnité compensatrice de congé payé sur la base d'1/10 de la rémunération.

L'indemnité de fin de mission n'est toutefois pas due si le salarié est titulaire d'un contrat à durée indéterminée dans son pays d'origine.

- **Garantie financière**

Par ailleurs, **l'entreprise de travail temporaire étrangère doit disposer d'une garantie financière**, permettant d'assurer le paiement aux salariés détachés pendant toute la période de leur travail sur le territoire français des salaires et de leurs accessoires, ainsi que des indemnités dues.

- **Responsabilité en cas d'insuffisance de garantie financière**

Par ailleurs, il convient de rappeler qu'en cas d'insuffisance de la garantie financière, les créanciers (salariés, organismes sociaux...) peuvent se retourner vers l'entreprise utilisatrice pour obtenir paiement de leurs créances.

CONSEIL

La FFB a élaboré un questionnaire permettant aux entreprises envisageant de recourir à cette forme d'intérim d'étudier les propositions de ces entreprises.