



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GUIDE DES GRANDS EVENEMENTS SPORTIFS

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3
PARTIE I - L'ORGANISATION DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL	4
1.1 L'organisation territoriale de l'administration du travail	5
1.2 Le déroulement des contrôles de l'inspection du travail	6
1.3 Les principales prérogatives des agents de contrôle de l'inspection du travail.....	7
PARTIE II - LES SALARIÉS RECRUTÉS EN CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT FRANÇAIS	9
2.1 Les principales formalités à accomplir par l'employeur avant le recrutement.....	10
2.2 Les principales obligations de l'employeur vis-à-vis du salarié.....	13
PARTIE III - LES SALARIÉS DÉTACHÉS	22
3.1 La définition du détachement.....	23
3.2 Les formalités à accomplir par l'employeur avant le détachement	24
3.3 Les règles applicables pendant le détachement	27
PARTIE IV - LES OBLIGATIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MAITRES D'OUVRAGE ET DONNEURS D'ORDRE	31
PARTIE V - LA PROTECTION SOCIALE	37
5.1 La protection sociale pour les travailleurs salariés détachés sur le territoire français.....	38
5.2 La protection sociale pour les salariés soumis à la législation sociale française.....	40
Annexe 1 - les dérogations possibles en matière de temps de travail.....	43
Annexe 2 - les sanctions relatives aux infractions au code du travail	45
Les sanctions applicables en matière de travail illégal.....	45
Les autres infractions au code du travail.....	49
Sanctions encourues en cas de non-respect des règles de détachement	51
RESSOURCES ET CONTACTS UTILES	54

ÉDITORIAL



Ce guide, élaboré par les services de la Direction générale du travail, s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs en France, ainsi qu'aux entreprises prestataires intervenant dans le cadre de ces événements.

L'organisation de grands événements sportifs n'est rendue possible que grâce au travail de plusieurs milliers de salariés de nombreuses entreprises, parmi lesquelles des entreprises étrangères.

Ce guide expose les formalités et obligations à respecter en tant qu'employeur, tant de salariés recrutés en contrat de droit français que de salariés détachés sur notre territoire. Il présente également les obligations spécifiques pour les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre, et rappelle enfin les principales règles en matière de protection sociale.

Ce guide cible la situation des travailleurs salariés dans le cadre de grands événements sportifs.

Sa publication s'inscrit dans le cadre de la préparation des prochains grands événements sportifs, notamment des Jeux olympiques et paralympiques que la France accueillera en 2024.

De par les valeurs qu'ils incarnent, ces événements sportifs se doivent d'être exemplaires et responsables. Pour bien participer, il est important de bien connaître les règles du jeu et de les respecter.

Ce guide vous aidera au quotidien, par le rappel de quelques principes et points de vigilance, afin de soutenir votre engagement, au service de manifestations sportives exemplaires.

Olivier DUSSOPT

Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

PARTIE I - L'ORGANISATION DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

1.1 L'organisation territoriale de l'administration du travail

En amont d'un grand événement sportif, les organisateurs et entreprises intervenantes peuvent solliciter l'administration déconcentrée du travail pour obtenir des informations sur la réglementation applicable

Les services déconcentrés de l'administration du travail sont regroupés au sein des **Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)**. Ces directions rassemblent les compétences en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi, d'économie et des entreprises et les services de l'État qui en sont chargés :

- au niveau régional, dans les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ;
- au niveau départemental, dans les Directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités (et de la protection des populations) – DDETS(PP).

Dans certaines régions, l'organisation de services déconcentrés de l'administration du travail présente des spécificités. En Île-de-France, la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) est dotée d'unités départementales exerçant les missions des DDETS pour les départements de la petite couronne, alors que des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités sont compétentes pour la grande couronne. En Outre-mer, les missions confiées en métropole aux DREETS, aux DDETS et aux DDETS-PP sont confiées aux Directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion et à Mayotte, et à la Direction Générale de la Cohésion et des Populations en Guyane.

Les inspecteurs du travail en charge de l'instruction des demandes de dérogation (notamment en matière de durée du travail) et du contrôle du respect de la réglementation sont rattachés à une unité de contrôle correspondant à un secteur géographique à l'intérieur d'un département. Dans chaque région, **une unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI)** peut être amenée à effectuer des contrôles sur cette thématique ou en matière de prestations de services internationales.

S'agissant plus particulièrement des demandes de dérogation, un tableau récapitulatif en annexe 1 du présent guide vous permet de connaître, en fonction du type de demande de dérogation, votre interlocuteur (le DREETS ou l'inspecteur du travail).

Focus sur une organisation particulière : la mise en place d'un « guichet unique »

A l'occasion de la coupe du monde de rugby 2023 ou les Jeux olympiques et paralympiques 2024, l'administration du travail a mis en place un « guichet unique » pour proposer un interlocuteur unique aux organisateurs et prestataires, et centraliser l'ensemble des demandes de dérogation en lien avec l'événement. Le service en charge de ce « guichet unique » a pour mission de coordonner l'action des services d'autres régions, faciliter les échanges et transmettre rapidement les informations notamment lorsque l'événement se déroule à plusieurs endroits de France.

Si des besoins sont identifiés en matière de dérogation, il est important que les intéressés prennent contact avec la DREETS le plus en amont possible, afin notamment de présenter l'événement et ses particularités.

1.2 Le déroulement des contrôles de l'inspection du travail

Le respect des règles en matière de législation du travail et de protection des travailleurs est un impératif pour tout grand événement sportif. Les contrôles de l'inspection du travail menés afin de vérifier le respect de ces règles doivent être facilités.

Des contrôles de l'inspection du travail auprès des prestataires ou des donneurs d'ordre sont organisés pour vérifier le respect de certaines obligations notamment :

- En matière de conditions d'emploi et de travail des travailleurs ;
- En matière de prévention du travail illégal et du recours au détachement irrégulier par les donneurs d'ordre et prestataires ;
- En matière de durée du travail (notamment le respect des durées minimales et maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et de repos et les règles de travail de nuit).
- En matière de conditions de travail et de respect des obligations de l'employeur pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

L'organisation des contrôles peut utilement donner lieu à des échanges en amont de l'évènement pour faciliter leur déroulement dans le respect des conditions de sécurité d'accès au site concerné. Les agents de contrôle de l'inspection du travail bénéficient d'un droit d'entrée dans tous les établissements où sont applicables les règles relatives au droit du travail. Ainsi :

- L'accès au site des inspecteurs du travail dans le respect des conditions de sécurité doit être prévu et si besoin anticipé en lien avec la DREETS compétente pour, le cas échéant, s'assurer que les agents de contrôle puissent, pour faciliter leur déplacement, bénéficier d'une accréditation sur les événements où celle-ci est prévue réglementairement, nonobstant le fait qu'ils sont en droit d'accéder librement et à tout moment aux lieux où des travailleurs sont occupés ;
- Il est recommandé aux organisateurs de présenter le déroulement des manifestations sportives aux corps de contrôle. Les organisateurs peuvent transmettre à la DREETS du lieu où se déroulent les épreuves (ou à celle en charge du « guichet unique » si celui-ci a été mis en place au regard de l'ampleur de l'évènement sportif et/ou de son caractère inter-régional) une liste des entreprises prestataires de l'organisateur (françaises ou étrangères) pour chacun des sites avant le début de l'évènement;

Bonne pratique : bien anticiper les contrôles

Il est conseillé aux entreprises intervenantes de vérifier la conformité et avoir à disposition les principaux documents sollicités par les agents de contrôle, pour anticiper et faciliter le contrôle. Ainsi, sans exhaustivité :

- Contrats de travail ;
- Bulletins de salaire ;
- Contrat de mission et contrat de mise à disposition des travailleurs temporaires ;
- Documents d'enregistrement du temps de travail (L. 3171-2, D. 3171-8 du code du travail) ;
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (L. 4121-3-1 du code du travail) ;
- Documents justificatifs des vérifications périodiques obligatoires.

(Voir partie II du présent guide)

D'autres documents traduits en français sont à conserver sur le lieu de la prestation dans le cadre du détachement de salariés (voir partie III du présent guide).

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive et les agents de contrôle peuvent également solliciter tout autre document rendu obligatoire par le code du travail.

1.3 Les principales prérogatives des agents de contrôle de l'inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent de prérogatives spéciales qui leur sont conférées par la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail et le code du travail, afin d'assurer leurs missions :

- Le droit d'entrer et de visiter à toute heure tous les locaux où peuvent être employés des travailleurs, sans droit d'opposition de l'employeur et sans exception. Les agents peuvent pénétrer également dans tout local affecté à l'hébergement de travailleurs, après avoir reçu l'autorisation de la ou des personnes qui l'occupent (art. L. 8113-2-1 du code du travail) :
- Le droit d'enquêter et d'interroger, seul ou en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise présent dans l'établissement lors du contrôle :
- Le droit de contrôler les identités et l'adresse de l'employeur ou de la personne employée présente dans l'établissement (art. L. 8113-2) :
- Le droit de consulter les documents de l'entreprise rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail (art. L.8113-4).

Remarque :

Lors de leurs interventions, les agents de contrôle peuvent se faire communiquer **tout document ou tout élément d'information**, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre la vérification du respect de l'application de l'ensemble des dispositions du code du travail : relatives aux discriminations (art. L. 8113-5) ; à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; à l'exercice du droit syndical ; au harcèlement moral et sexuel ; à la santé et la sécurité au travail ; au travail illégal (art. L. 8211-1). Pour la communication des données informatisées, ils ont accès aux logiciels et aux données stockées ainsi qu'à la restitution en clair des informations propres à faciliter l'accomplissement de leur mission. Ils peuvent en demander la transcription par tout traitement approprié en des documents directement utilisables pour les besoins du contrôle (art. L. 8113-5-1).

QUESTIONS – REPONSES :

→ Quelles sont les principales infractions constatées lors des manifestations sportives qui doivent faire l'objet d'une vigilance particulière ?

Les contrôles qui ont pu être réalisés à l'occasion de précédentes grandes manifestations sportives ont notamment relevé les infractions ou les situations à risque suivantes :

- Des conditions d'intervention de bénévoles différentes de celles initialement annoncées ou effectuées dans de mauvaises conditions (absence d'abris, de sièges, éloignement des installations sanitaires, occupation à des tâches relevant de salariés ...);
- Des conditions d'intervention des entreprises prestataires (surveillance, nettoyage, restauration, transport) mal maîtrisées;
- Une sous-traitance en cascade;
- Des recrutements tardifs n'ayant pas donné lieu à déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou à des DPAE tardives;
- Des agents de surveillance dépourvus de cartes professionnelles;
- Des situations de recours à des personnes exerçant sous un statut erroné (« faux stagiaires », « faux autoentrepreneurs » travaillant sous les directives de donneurs d'ordre) constitutives d'infractions de travail dissimulé;
- Des infractions de la part des entreprises de travail temporaire : DPAE postérieures au contrôle et contrats de missions non conformes (absence des horaires de travail);
- Des infractions aux règles de la durée du travail: absence de documents d'enregistrement de la durée du travail, ou tenue de documents non conformes (relevés horaires préenregistrés), absence de repos hebdomadaire ou de répartition de la durée du travail pour les salariés à temps partiel, dépassements de la durée maximale hebdomadaire de travail;
- Une mauvaise application de la réglementation du détachement avec par exemple des formalités préalables de détachement non réalisées ou effectuées de manière tardive;
- Un non-respect des règles de prévention du risque de chute notamment lors des opérations de montage et démontage des structures éphémères;
- Une insuffisance des installations sanitaires.

Bonnes pratiques :

- Respecter les conditions d'emploi, de travail, de santé et de sécurité des bénévoles (voir [guide pratique « recourir au bénévolat » à l'usage des organisateurs de grands événements sportifs](#)), par exemple ne pas laisser un bénévole seul et éloigné de ses accompagnateurs et/ou responsable des bénévoles, ne jamais le laisser en position de danger ou d'insécurité, s'assurer qu'il bénéficie de bonnes conditions d'hygiène (toilettes, sièges, eau ...);
- Etre vigilant quant à la sous-traitance en cascade et aux risques associés pour les salariés concernés. Rappeler aux prestataires leurs obligations et les bonnes pratiques en matière de recours à la sous-traitance.
- S'assurer du respect des règles et formalités relatives au détachement par l'ensemble des entreprises intervenantes.

PARTIE II - LES SALARIÉS RECRUTÉS EN CONTRAT DE TRAVAIL DE DROIT FRANÇAIS

2.1 Les principales formalités à accomplir par l'employeur avant le recrutement

Le recrutement d'un salarié entraîne pour l'employeur l'obligation d'accomplir des formalités vis-à-vis de l'administration, notamment celle relative à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). L'employeur a également des obligations à l'égard du salarié.

Certaines entreprises peuvent avoir recours au dispositif du titre emploi-service entreprise (TESE) destiné à leur faciliter l'accomplissement des obligations sociales liées à l'embauche et à l'emploi de salariés (contrat de travail, bulletins de paie, etc.). Les associations à but non lucratif, les fondations dotées de la personnalité morale peuvent recourir au chèque emploi associatif, quel que soit leur effectif (la condition d'effectif maximal n'est plus applicable depuis le 1er janvier 2019).

Lorsque le salarié est de nationalité étrangère et originaire d'un pays hors de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse, l'employeur doit vérifier avant de l'embaucher qu'il possède une autorisation de travail en cours de validité lui permettant de le recruter sur cet emploi.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Il s'agit d'une déclaration nominative obligatoire effectuée par l'employeur par voie électronique sur le [site internet net-entreprises](#), avant la mise au travail effective du salarié. Elle est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche et au plus tard la veille, aux organismes de protection sociale désignés à cet effet (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF), Mutualité Sociale Agricole (MSA) pour les salariés agricoles ou Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) pour les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer), et ce, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail envisagé.

Cette déclaration permet à l'employeur d'accomplir plusieurs déclarations dont son immatriculation au régime général de la sécurité sociale, celle du salarié à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ainsi que la demande d'adhésion à un service de santé au travail et la demande de visite d'information et de prévention ou, pour les salariés concernés, la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche.

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Qu'est-ce qu'un employeur risque s'il ne fait pas une déclaration préalable à l'embauche ?**

Le défaut intentionnel de déclaration préalable à l'embauche est un délit. Il est susceptible d'entraîner des sanctions pénales, administratives et civiles lourdes pour dissimulation d'emploi salarié (voir annexe 2 : les sanctions).

L'omission non intentionnelle de déclaration préalable à l'embauche est sanctionnée par une amende.

→ **Que l'employeur doit-il faire vis-à-vis du salarié ?**

L'employeur doit fournir au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception délivré par l'URSSAF ou la MSA.

RESSOURCES UTILES

- Consulter le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>
- Pour toute information concernant la déclaration préalable à l'embauche, consulter les sites internet de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-formalites-liees-a-l'embauche.html> ou de la MSA : <https://www.msa.fr/lfy/embauche/dpae>.
- Pour effectuer la déclaration préalable à l'embauche en ligne à l'URSSAF ou à la MSA, par voie électronique, consulter le site internet net-entreprises : <http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/dpae/#lessentiel>

L'autorisation de travail pour les salariés étrangers soumis à cette obligation

Principe : tout ressortissant d'un pays tiers (non ressortissant des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse) qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français est tenu de détenir une autorisation de travail pour l'emploi qu'il va occuper. Cette obligation concerne toute activité professionnelle salariée, quelle que soit la durée du contrat de travail. Il appartient au futur employeur de faire la demande d'autorisation de travail [en ligne](#).

Toutefois, certains étrangers peuvent être dispensés de l'autorisation de travail selon certaines situations.

Pour les courts séjours (jusqu'à 90 jours) : les articles L. 5221-2-1 et D. 5221-2-1 du code du travail prévoient sept domaines d'activité pour lesquels les salariés étrangers n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail. Parmi ces domaines figurent les manifestations sportives, tels que des compétitions ou tournois de niveau international et notamment les jeux olympiques ([circulaire du 2 novembre 2016](#)). Sont dispensés de l'obligation de détention d'une autorisation de travail tant les sportifs que les personnes qui les accompagnent et participent directement à la manifestation ou sont accrédités par les organisateurs (arbitres, entraîneurs, médecins, sponsors, personnels techniques et organisateurs, etc.)

Le détachement de salarié (voir page 24 du présent guide) est soumis à autorisation de travail, à l'exception de deux situations dont la dispense est prévue :

- Le détachement dans le cadre d'un transfert intra groupe (ICT), relevant de la carte de séjour « ICT »,
- Le détachement d'un ressortissant de pays tiers qui travaille pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse (ex : le détachement d'un salarié de nationalité brésilienne par une entreprise espagnole, qui le fait travailler habituellement en Espagne ne nécessite pas d'autorisation de travail, seulement une déclaration de détachement).

En pratique, la déclaration de détachement doit d'abord être réalisée par l'employeur étranger sur le [téléservice SIPS](#) du ministère du travail et l'accusé de réception de cette déclaration sera ensuite transmis comme pièce justificative à l'appui de la demande d'autorisation de travail sur le [téléservice dédié](#) du ministère de l'Intérieur.

Les documents de séjour (visa ou carte de séjour) délivrés sur le motif Passeport Talent permet l'exercice d'une activité professionnelle sans l'obtention préalable d'une autorisation de travail.

QUESTION – REPONSE :

- **Quels sont les risques si un employeur embauche un salarié étranger sans autorisation de travail ?**

Le fait d'embaucher et de faire travailler intentionnellement un salarié étranger non muni d'une autorisation de travail constitue un délit passible de sanctions pénales, administratives et civiles lourdes pour emploi irrégulier d'un étranger (voir annexe 2 : les sanctions).

Attention : La déclaration d'un salarié étranger auprès de la préfecture est différente de la déclaration préalable à l'embauche, et ne dispense pas un employeur d'effectuer cette dernière.

RESSOURCES UTILES

- Consulter le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>
- Pour toute information concernant la demande d'autorisation de travail, consulter le site internet du ministère de l'Intérieur : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france> et de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) : <http://www.ofii.fr/recruter-un-travailleur-etranger>
- Pour effectuer une demande d'autorisation en ligne, [cliquer ici](#).

La carte d'identification professionnelle du BTP (carte CIP-BTP)

La carte d'identification professionnelle du BTP est obligatoire pour tout salarié effectuant, sur un site ou un chantier de bâtiment ou de travaux publics, des travaux de bâtiment ou de travaux publics pour le compte d'une entreprise établie en France ou pour le compte d'une entreprise établie hors de France en cas de détachement. Elle permet d'identifier le salarié et de favoriser la lutte contre le travail illégal.

L'employeur doit demander une carte BTP lorsque les travaux consistent en des travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation ainsi que de peinture et de nettoyage afférents à ces travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées.

Cette demande doit être réalisée [en ligne](#) auprès de la Caisse des congés et intempéries du BTP (CIBTP). La carte comporte les informations relatives au salarié, à son employeur, le cas échéant à l'entreprise utilisatrice, ainsi qu'à l'organisme ayant délivré la carte.

QUESTIONS – REPONSES :

- **Quels sont les risques si un salarié exécute des travaux de BTP sans avoir de carte BTP ?**

L'employeur qui n'a pas fait de demande de carte BTP risque une amende administrative (voir annexe 2 : les sanctions).

→ **Quels types de travaux pourraient constituer des travaux de BTP dans le cadre de l'organisation d'évènements sportifs ?**

S'agissant d'évènements sportifs, des travaux relevant du champ de la carte BTP pourraient par exemple consister en la construction d'un stade ou l'aménagement intérieur d'une enceinte sportive dans le cadre d'un chantier ou d'un site de bâtiment ou de travaux publics (rénovation de locaux vestiaires si cette rénovation conduit à toucher à la structure du bâti ou de gradins au sein d'un gymnase, etc.).

RESSOURCE UTILE :

→ Pour toute information et pour effectuer une demande de carte BTP en ligne, par voie électronique, consulter le site internet [CIBTP France | Carte d'identification professionnelle \(cartebtp.fr\)](https://www.cibtp.fr/).

2.2 Les principales obligations de l'employeur vis-à-vis du salarié

Lorsqu'un employeur recrute un salarié, il a des obligations à l'égard de ce dernier. Il lui incombe de respecter l'ensemble des règles de protection minimales instituées par le code du travail en faveur du salarié en ce qui concerne ses conditions de travail et d'emploi. Les principales sont rappelées ci-après de manière non exhaustive.

En cas de non-respect de ces droits, l'employeur encourt des sanctions.

Le contrat de travail

Le contrat de travail permet de formaliser l'embauche du salarié et de préciser les éléments essentiels (notamment en matière de durée du contrat, d'emploi et de qualification professionnelle, de rémunération et de durée du travail) ainsi que les conditions de son travail sous la subordination juridique de l'employeur.

Il n'est pas obligatoirement écrit, mais il est préférable de fournir au salarié un contrat écrit pour sécuriser l'embauche. Certaines conventions collectives rendent le contrat écrit obligatoire. Le contrat écrit est également obligatoire pour toute embauche en contrat de travail à durée déterminée (CDD), en contrat de travail temporaire ou en contrat de travail à temps partiel. Le contrat de travail constaté par écrit doit être rédigé en français. Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Quels sont les risques si un employeur ne signe pas de contrat écrit avec un salarié alors que celui-ci est embauché en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail à temps partiel ?**

Le contrat écrit est obligatoire pour toute embauche en contrat de travail à durée déterminée, à défaut le CDD est réputé conclu à durée indéterminée (CDI).

Le contrat écrit est également obligatoire pour toute embauche en contrat de travail à temps partiel, à défaut le contrat est présumé être un contrat de travail à temps plein.

La requalification du contrat en CDI, ou en contrat de travail à temps plein, est prononcée par le juge du Conseil des Prud'hommes (CPH).

De plus, ces manquements caractérisent des infractions passibles d'amendes pénales importantes (voir annexe 2 : les sanctions).

→ **Quelles mentions doivent figurer dans le contrat de travail de mon salarié ?**

Le contrat comporte notamment la qualification professionnelle et l'emploi occupé par le salarié, l'intitulé de la convention collective, la durée de la période d'essai s'il y en a une, la durée de travail, le montant de la rémunération et, le cas échéant, la date de fin du contrat dans le cas d'un CDD.

Le bulletin de paie

L'employeur doit également remettre au salarié un bulletin de paie lors du versement de son salaire.

Ce document comporte plusieurs mentions obligatoires, et notamment le nom et l'adresse de l'employeur, s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail, le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable et la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Quels sont les risques si un employeur ne remet pas un bulletin de paie à un salarié ou si ce document ne comporte pas le nombre d'heures effectivement travaillées ?**

Ce manquement peut caractériser une infraction de travail dissimulé, délit passible de sanctions pénales, administratives et civiles lourdes (voir annexe 2 : les sanctions).

Le respect des règles minimales en matière de durée du travail et de repos quotidien et hebdomadaire

Le code du travail définit le temps de travail comme étant le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sauf dérogation, la durée légale maximale de travail est de 10 heures par jour et de 48 heures au cours d'une même semaine. La durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum entre deux périodes de travail et il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine. Au moins un jour de repos (24 heures consécutives auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (principe du repos dominical).

QUESTIONS – REPONSES :

- **Quels sont les risques si un employeur ne respecte pas les règles minimales en matière de durée du travail et de repos quotidien et hebdomadaire ?**

Ces manquements caractérisent des infractions passibles d'importantes amendes pénales ou administratives (voir annexe 2 : les sanctions).

- **Comment faire si un employeur a besoin de faire travailler exceptionnellement des salariés plus de 10 heures par jour pour pouvoir terminer les travaux à temps avant le début de l'évènement sportif ?**

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures. Il est toutefois possible de demander une dérogation à l'Inspection du travail, en cas d'urgence, lorsqu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit ce dépassement, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures (voir annexe 1 sur les dérogations possibles).

- **Comment un employeur peut-il faire s'il a besoin de faire travailler exceptionnellement des salariés plus de 48 heures par semaine pour le même motif ?**

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures (durée maximale hebdomadaire absolue). Cette durée maximale peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, et pour la durée de celles-ci. Une autorisation du Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) est nécessaire et le dépassement ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine (voir annexe 1 sur les dérogations possibles). Cette autorisation précise l'ampleur de l'autorisation ainsi que sa durée. Le comité social et économique ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'Inspection du travail.

- **Un employeur peut-il demander à des salariés de travailler le dimanche ?**

Le principe du repos dominical connaît plusieurs types de dérogations qui peuvent, selon le cas, être permanentes ou temporaires, soumises ou non à autorisation, applicables à l'ensemble du territoire ou à certaines zones précisément délimitées (dérogations de droit liées aux contraintes de production, de l'activité ou aux besoins du public, dérogations dans les commerces de détail alimentaire, dérogations géographiques dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales, dérogation dans le cadre du dispositif des « dimanches du maire »).

Si l'entreprise n'est pas couverte par une dérogation au repos dominical, elle peut solliciter une dérogation auprès du préfet :

- Sur le fondement de l'article L. 3132-20 du code du travail, le préfet peut autoriser des établissements à déroger à la règle du repos dominical pour éviter un préjudice au public ou une atteinte au fonctionnement normal de l'établissement. Les dérogations peuvent être ponctuelles (un ou plusieurs dimanches) ou permanentes (un à trois ans).

- De façon tout à fait exceptionnelle et sur la période limitée du 15 juin au 30 septembre 2024 (dispositions issues de l'article 25 de la loi du 19 mai 2023), le préfet peut autoriser des

établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services et qui sont situés dans les communes d'implantation des sites de compétition des jeux Olympiques et Paralympiques ainsi que dans les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites, à déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Pour cela, le préfet prend en compte les besoins du public résultant de l'affluence exceptionnelle attendue de touristes et de travailleurs. Les salariés doivent être volontaires et bénéficier des contreparties prévues au premier alinéa de l'article L. 3132-27 du code du travail. **Cette dérogation est supplétive, c'est-à-dire qu'elle a vocation à s'appliquer qu'à défaut de tout autre dérogation au repos dominical applicable à l'établissement concerné.**

A noter que dans le cadre de l'instruction de ces demandes, le préfet vérifie si l'entreprise est déjà couverte par une dérogation. S'agissant en particulier des commerces de détail, le repos dominical peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder 12 par année civile. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante. Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Les règles relatives au salaire minimum de croissance et au salaire minimum conventionnel

L'employeur doit respecter les règles relatives au salaire minimum de croissance (SMIC).

Le montant du SMIC horaire brut est fixé, au moins une fois par an, par décret du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut pas rémunérer un salarié en dessous du salaire horaire correspondant au SMIC et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

Doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans.

Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour les apprentis et les jeunes salariés en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de la durée du contrat, les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité : un abattement de 10 % peut ainsi être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans.

En outre, la convention collective applicable prévoit généralement un salaire minimum conventionnel. Si le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC, l'employeur verse un complément de salaire permettant d'atteindre le montant du SMIC.

Si le salaire minimum conventionnel est supérieur au SMIC, l'employeur doit verser ce qui est prévu par la convention collective si celle-ci a été rendue obligatoire par un arrêté d'extension du ministère du travail.

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Quels sont les risques si un employeur verse à un salarié un salaire inférieur au SMIC ou au salaire minimum conventionnel ?**

Ces manquements caractérisent des infractions passibles d'importantes amendes pénales ou administratives (voir annexe 2 : les sanctions).

RESSOURCES UTILES :

→ Consulter le montant du SMIC sur le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-montant-du-smic-brut-horaire> ou le site public Service-Public.fr : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

Le respect des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail (SST)

L'employeur doit veiller à la santé des salariés et à la sécurité de leurs lieux et conditions de travail, en tenant compte des risques professionnels auxquels ces derniers peuvent être exposés pendant leurs heures de travail (travail en hauteur, équipements de travail, risque électrique, risques chimique ou biologique, etc.).

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de SST ?**

L'employeur doit prendre des mesures de prévention des risques professionnels liées à la nature de l'activité et à l'organisation du travail propres à l'entreprise, mais aussi anticiper ses évolutions, afin d'assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de l'ensemble des travailleurs sur leur poste de travail.

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles de l'activité de l'entreprise. Les résultats doivent être formalisés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui comprend également les mesures de prévention adaptées que l'employeur met en œuvre pour prémunir les travailleurs des différents risques auxquels ils sont confrontés.

Mesures de prévention des risques professionnels

Selon les résultats de l'évaluation des risques, les mesures porteront notamment sur la prévention des principaux risques suivants rencontrés dans le cadre des grands événements sportifs :

- **Risques d'interférences entre plusieurs entreprises intervenantes** : par exemple : identifier et prévenir les risques résultant de la présence de personnels, d'installations et de matériels de différentes entreprises sur un même lieu de travail qui s'ajoutent aux risques propres à l'activité de chaque entreprise, mettre en œuvre une coordination générale des mesures de prévention avant et pendant l'exécution de l'opération avec l'ensemble des employeurs afin de respecter de manière effective les dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs.
- **Risques machines et équipements de travail** : par exemple : mettre en place des mesures de prévention eu égard aux risques d'écrasement (règles de circulation) qui sont très fréquents, de cisaillement, de coupure, de happement, de choc, de projection, etc.... En termes d'utilisation, maintenir en bon état et en conformité les machines avec les règles techniques applicables

(notamment que les protecteurs et dispositifs de protection sont en place et assurent leur fonction, que les systèmes de freinage sont efficaces), respecter les modes opératoires, former les travailleurs et les informer des consignes, détecter les anomalies et dysfonctionnements et mettre en place les actions correctives.

- **Risques de chutes de hauteur** : par exemple : analyser le mode opératoire pour la réalisation de travaux en hauteur, mettre impérativement et prioritairement en place des équipements de protection collective visant à éviter ou limiter l'exposition au danger de l'ensemble des salariés, interdire l'utilisation d'une échelle ou d'un escabeau comme poste de travail en hauteur et privilégier l'utilisation de plateforme individuelle roulante légère (PIRL)...
- **Risques électriques** : par exemple : former obligatoirement les travailleurs réalisant des opérations sur ou à proximité d'installations électriques, préparer et organiser les opérations, respecter les règles de conception et d'installation, privilégier les opérations hors tension et respecter les distances de voisinage.
- **Risques liés à la chaleur** : par exemple : mettre en place des mesures préventives (renouvellement de l'air des locaux, aménagement de zones ombragées, climatisées, brumisées, boissons fraîches...), prévoir l'organisation à déployer en cas de forte chaleur (report de certaines tâches, modification des horaires, augmentation des pauses, rotation du personnel aux postes les plus exposés, organisation des secours...) ; mener une réflexion pour favoriser, pour les postes de travail concernés, l'utilisation des moyens d'aide à la manutention et choisir des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au travail par forte chaleur. Le temps d'exposition au soleil doit être limité, et le travail d'équipe privilégié, de façon à ce que les salariés puissent détecter un éventuel coup de chaleur chez l'un d'entre eux. L'employeur ne doit pas hésiter à faire arrêter le travail s'il considère que ses salariés sont en danger. Pour plus d'information, voir [le guide sur la prévention des risques liés aux vagues de chaleur](#).
- **Risques liés aux UV** : par exemple : limiter l'exposition solaire, porter des vêtements protecteurs, des lunettes de soleil et chapeaux à larges bords. L'exposition aux rayonnements ultraviolets (UV) émis par le soleil a en effet des effets néfastes sur la santé à court terme (coups de soleil, éruption cutanée, pigmentation, affections des yeux kératoconjonctivite) et long terme en cas d'exposition prolongée (risque de vieillissement cutané et de cancer de la peau, maladies oculaires).
- **Risques liés à des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques**, ayant des conséquences sur la santé des salariés à long terme et notamment générateurs de troubles musculo squelettiques qu'il convient donc d'essayer de réduire au maximum par le recours à des équipements de travail adaptés, une organisation du travail (bons phasage des travaux par exemple) qui limite les expositions à ces risques...
- **Risque routier professionnel** : par exemple : organiser le travail et les déplacements, bien choisir, équiper et entretenir les véhicules, lutter contre les distracteurs de conduite et organiser les communications, former tous les acteurs de l'entreprise.
- **Risques psychosociaux** (RPS : tels la surcharge de travail dans des délais très contraints, les situations de harcèlement, les agressions et les violences internes et/ou externes) : par exemple : prendre en compte ces risques au même titre que les autres risques professionnels, évaluer et planifier des mesures de prévention adaptées, donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.
- **Risque amiante** : par exemple quand la préparation de l'évènement nécessite des travaux dans un immeuble ou sur des installations construits avant 1997 (présence possible dans les colles, les peintures, les dalles de sol, les cloisons ou faux-plafonds...) : le donneur d'ordre doit informer les entreprises qui réalisent les travaux en cas de présence d'amiante lors de la passation du marché

ou la commande des travaux (transmission du repérage avant travaux) mais il est utile que les entreprises se renseignent auprès de lui. En cas de présence d'amiante, la protection des travailleurs nécessite de mettre en œuvre un certain nombre d'obligations prévues par le code du travail (évaluer le niveau d'empoussièrement des processus mis en œuvre, déterminer sur cette base les mesures de protection collective et individuelle appropriées...).

- **Risques chimiques** : par exemple pour les opérations de nettoyage, la peinture, les travaux de menuiseries : identifier les produits dangereux utilisés, les remplacer si possible par des produits moins dangereux, mettre en œuvre des mesures d'organisation du travail, de protection collective et individuelle, interdire l'utilisation de produits chimiques dangereux aux salariés qui n'ont pas été formés et informés sur la toxicité du produit.
- **Risques biologiques** (bactéries, champignons, virus... ; contact avec les déchets, les eaux usées, les animaux, industrie agroalimentaire...) : par exemple : identifier la chaîne de transmission à partir du « réservoir » d'agents biologiques jusqu'au travailleur exposé, rompre cette chaîne le plus en amont possible, mettre en œuvre des mesures d'organisation du travail, de protection collective et individuelle, informer et former les travailleurs.
- **Risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants** (présents dans les détecteurs de substances ou d'objets utilisés pour le contrôle d'accès à certains événements sportifs) : dans ces cas, il est nécessaire d'évaluer le risque en prenant en compte la dangerosité de la source de rayonnements par rapport au temps d'exposition et de prendre les mesures adaptées prévues par la réglementation selon le niveau d'exposition.

Actions d'information et de formation

L'employeur est obligé de mettre en place des actions d'information et de formation au profit des salariés suivants :

- Nouveaux embauchés ;
- Salariés qui changent de poste de travail ;
- Travailleurs temporaires ;
- Salariés qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail.

En sus de ces obligations générales de formation et d'information, la réalisation de certaines activités exposant à des risques particuliers est conditionnée à la réalisation par les travailleurs concernés de formations spécifiques en santé sécurité au travail, dont le principe et le contenu sont réglementairement fixés par le code du travail.

Des outils d'information sur les principaux risques professionnels à destination des travailleurs parlant peu ou mal le français

Le ministère du travail met à disposition sur son site un kit de communication sur la prévention des principaux risques professionnels, à destination des travailleurs parlant peu ou mal le français, notamment les **travailleurs détachés**. L'objectif de cette campagne est de diffuser des informations courtes avec des messages simples et accessibles, disponibles en **11 langues : allemand, anglais, arabe, bulgare, espagnol, français, italien, polonais, portugais, roumain et turc**.

Ces affiches peuvent constituer des outils **d'information et de prévention en les diffusant auprès des travailleurs concernés**.

> Consulter le site internet du ministère du travail : [Campagne de prévention des risques professionnels multilingue - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Organisation et moyens adaptés

L'employeur veille à faire des choix organisationnels pertinents et à mettre en place des moyens adaptés pour contribuer à préserver efficacement et durablement la santé et la sécurité des travailleurs.

Par exemple :

- **Modifier les horaires de travail** dans le cadre des conditions atmosphériques (**canicule**) et mettre à disposition des travailleurs de **l'eau fraîche en quantité suffisante** dans l'objectif de diminuer le risque d'accidents sur le poste de travail.
- **Identifier les situations** temporaires ou permanentes **de travail isolé** et évaluer les risques auxquels les travailleurs concernés peuvent être exposés, réduire le nombre et la durée des interventions isolées, augmenter la **formation** et l'**information** des travailleurs concernés, prévoir la gestion des secours à mettre en œuvre.
- Mettre en place des **équipements de protection individuelle** et **obliger le port de casque, de gants, de chaussures de sécurité antidérapantes** notamment sur un chantier du bâtiment.

→ **Quelles sont les sanctions pour l'employeur en cas de non-respect des obligations en matière de SST ?**

Les manquements en matière de SST caractérisent des infractions passibles d'amendes pénales ou administratives importantes (voir annexe 2 : les sanctions).

Sanction civile

En cas de mise en danger, même si elle n'a pas conduit à un accident ou une maladie professionnelle, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes pour tenter d'obtenir réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte.

L'employeur a une **obligation de sécurité de moyens renforcée** et doit justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les travailleurs d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur s'expose à une réparation financière de préjudice devant le **pôle social** du tribunal judiciaire pour faute inexcusable.

Sanction pénale et/ou administrative

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, est un manquement à l'**obligation de sécurité de moyens renforcée** de l'employeur. Le manquement à cette obligation peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel.

Le directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP) peut émettre, à l'encontre de l'employeur, des sanctions administratives.

RESSOURCES UTILES :

- Consulter le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>
- **Pour une question juridique précise, interroger l'administration** : consulter les services de l'Inspection du travail au sein de la DDETS de votre département ou la structure ad hoc éventuellement mise en place autour du grand évènement sportif (« guichet unique »).

PARTIE III - LES SALARIÉS DÉTACHÉS

3.1 La définition du détachement

Le détachement de travailleurs correspond à la situation où une entreprise régulièrement établie à l'étranger envoie ses salariés en France, de manière temporaire, pour exécuter leur travail. Une fois la mission achevée, le salarié reprend son activité dans le pays d'envoi.

Le salarié doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur hors de France. Ce dernier doit exercer dans le pays d'envoi une activité substantielle qui ne se résume pas à la seule gestion administrative interne (*par exemple : un simple bureau constituant le siège d'une société établie dans un pays A permettant l'édition des bulletins de paies, alors que les salariés ne travaillent pas dans ce même pays A et que l'entreprise n'a pas de clientèle dans ce pays A*) et il ne doit pas exercer une activité habituelle, stable et continue en France (*par exemple : l'activité économique de l'entreprise ne doit pas s'exercer de manière pérenne en France et sa clientèle ne doit pas se situer essentiellement en France*).

L'employeur doit se situer dans une des quatre situations suivantes pour se prévaloir du régime du détachement :

1- Fournir une prestation de service en France pour un client.

Par exemple : une entreprise d'un pays A, détache en France des salariés pour exécuter un contrat de montage de gradins, conclu par leur employeur avec un client.

2- Appartenir à un groupe de sociétés et mettre à disposition ses salariés auprès d'une filiale ou d'un établissement en France (détachement dit « intragroupe »).

Par exemple : une entité française d'un groupe qui a conclu un contrat de montage de gradins avec un client, sous-traite une partie de la réalisation du contrat à une entité du même groupe établie à l'étranger qui détache en conséquence des salariés en France.

3- Mettre à disposition un travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice en France.

Par exemple : une entreprise de travail temporaire établie hors de France détache des hôtes /hôtesses d'accueil pour le compte de l'organisateur de l'évènement sportif.

4- Intervenir en France pour son compte propre. Dans cette situation, l'employeur envoie ses salariés en France pour son propre compte, sans qu'il existe de contrat avec un tiers et sans qu'une prestation de service pour un client soit réalisée.

Par exemple : une entreprise de vêtements de sport détache en France les créateurs de mode pour promouvoir la marque ou des journalistes sont envoyés par leur employeur, un média, pour couvrir l'évènement sportif en France.

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Un travailleur indépendant peut-il être considéré comme un travailleur détaché ?**

Un travailleur indépendant, donc non salarié, enregistré ou immatriculé hors de France ne relève pas du régime du détachement en droit du travail. Il n'y a donc pas lieu d'effectuer une déclaration préalable de détachement. En revanche, s'il intervient en tant que sous-traitant, il relève de la loi relative à la sous-traitance et le donneur d'ordre doit agréer les conditions de paiement de la prestation. Les règles de détachement en matière de sécurité sociale sont différentes et précisées dans la partie V de ce guide.

→ **Que se passe-t-il si les critères du détachement ne sont pas réunis ?**

Si les critères du détachement ne sont pas réunis, le salarié doit être embauché directement en France selon les règles de droit du travail français. S'il exerce une activité habituelle, stable et continue en France, l'employeur peut être amené à s'établir sur le territoire français.

RESSOURCES UTILES :

- Consulter les **pages détachement** du site internet du Ministère chargé du travail, disponible en huit langues, qui explique l'ensemble des règles applicables en cliquant [ici](#)
- **Interroger l'administration** : la DREETS ou la structure ad hoc éventuellement mise en place autour du grand évènement sportif (« guichet unique »).

3.2 Les formalités à accomplir par l'employeur avant le détachement

En amont du détachement, l'employeur doit accomplir certaines formalités qui conditionnent la régularité du détachement et permettent aux agents de contrôle de vérifier que les règles du détachement sont respectées.

Obligations générales : la déclaration préalable de détachement et la désignation du représentant en France

L'entreprise détachant des salariés doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation et désigner un représentant en France.

La déclaration préalable de détachement doit obligatoirement être réalisée en utilisant [le télé-service « SIPSI »](#), disponible en français, anglais, allemand, italien ou espagnol. Les informations à compléter dans SIPSI sont listées par le code du travail aux articles R. 1263-3, pour le cas de la prestation de services, R. 1263-4 pour le cas du détachement intragroupe et R. 1263-6 pour les entreprises d'intérim. Elles concernent notamment l'employeur, son représentant en France, l'entreprise cliente et le lieu de la prestation, ainsi que les conditions de travail du salarié.

L'entreprise doit également désigner un représentant en France pour la durée de la prestation. Il a pour fonction d'assurer la liaison avec les agents de contrôle en tenant à leur disposition certains documents qu'il pourra communiquer sous format papier ou informatique. La désignation du représentant passe par la déclaration préalable de détachement. L'employeur doit toutefois s'assurer que le représentant a bien accepté sa mission et qu'il est en mesure de l'exercer.

Le détachement pour compte propre : Le détachement de salariés pour le seul compte de l'employeur est dispensé de la déclaration préalable de détachement et de la désignation d'un représentant en France (voir précisions et exemples de détachement pour compte propre ci-dessus). Attention si l'entreprise réalise une prestation de service pour le compte d'une autre entreprise, même si cette dernière n'est pas établie en France, le détachement de ses salariés dans le cadre de cette prestation ne relève pas du détachement pour compte propre.

Exceptions pour les événements sportifs et activités de courte durée:

Dans le cadre de manifestations sportives, les sportifs, les arbitres, les membres de l'équipe d'encadrement des sportifs, et les délégués officiels rattachés à la pratique ou l'organisation, sont dispensés de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un représentant en France.

Cette exemption ne joue que si les interventions ou la présence sur le territoire national pour exécuter des prestations, ne dépassent pas quatre-vingt-dix jours sur douze mois consécutifs.

Ne bénéficient pas de cette exemption, les activités de montage ou de démontage d'équipements ou d'installations provisoires, de restauration, de transport, de surveillance et de sécurité des sites dédiés aux manifestations sportives.

Pour plus d'informations, voir [l'arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail](#)

D'autres formalités doivent être réalisées selon la situation ou l'activité du salarié :

L'autorisation de travail

Voir les [informations correspondantes](#) en page 11 du présent guide.

L'employeur doit solliciter une autorisation de travail [en ligne](#). En cas d'accord, l'autorisation de travail constituera une des pièces de la demande de visa qui sera déposée par le ressortissant étranger auprès d'un poste consulaire français.

Particularités en cas de détachement d'un salarié sur le territoire français :

- **Quelle que soit la durée du séjour :** si un ressortissant de pays tiers qui travaille de façon régulière et habituelle pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, est détaché en France par son employeur ou par une entreprise de travail temporaire, il n'est pas soumis à autorisation de travail. Il devra solliciter un visa travailleur temporaire.

- **Pour les courts séjours (jusqu'à 90 jours) :** les missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie ne sont pas soumises à autorisation de travail.

- **Pour les longs séjours (supérieur à 90 jours),** le transfert intra groupe (ICT) est exonéré de demande d'autorisation de travail : ainsi, un ressortissant de pays tiers qui réside hors de l'Union européenne, qui effectue un transfert temporaire dans un établissement ou une entreprise du groupe qui l'emploie, qui occupe un poste d'encadrement supérieur ou apporte une expertise et qui justifie d'une ancienneté professionnelle d'au moins six mois dans le groupe qui l'emploie n'est pas soumis à autorisation de travail. Il devra solliciter un visa salarié détaché « ICT » et si son séjour est supérieur à 12 mois, solliciter un titre de séjour pluriannuelle à la préfecture.

La demande de carte d'identification professionnelle du BTP (« carte BTP »)

Voir les [informations correspondantes](#) en page 12 du présent guide.

S'agissant des salariés détachés, il appartient en principe à l'employeur établi à l'étranger qui effectue la prestation de services en France d'effectuer la demande de la carte BTP. Toutefois, jusqu'au 1^{er} avril 2024, lorsque le salarié détaché est un salarié intérimaire employé par une entreprise de travail temporaire établie hors de France, la demande de carte BTP est réalisée par l'entreprise utilisatrice ; à partir du 1^{er} avril 2024, l'entreprise de travail temporaire employeur devra effectuer la demande de la carte BTP.

Communication d'informations sur les règles du détachement

L'information des prestataires de services étrangers et de leurs salariés sur le cadre juridique applicable au détachement en France est essentielle afin de garantir la bonne application de la législation et le respect des droits des salariés détachés. Une information claire et complète sur les règles applicables en cas de détachement en France est ainsi disponible en 9 langues sur les [pages détachement du site du ministère du travail](#).

A noter que pour les salariés détachés effectuant en France des travaux de bâtiment et de travaux publics (BTP) pour lesquels la détention d'une carte d'identification professionnelle est requise¹, l'employeur doit :

- communiquer² au salarié le lien vers les rubriques consacrées au détachement de ce [site](#) au salarié détaché ;
- remettre au salarié le [document d'information relatif aux droits des salariés détachés prévu à l'article R. 8294-8 du code du travail](#). Ce document est disponible et traduit en neuf langues.

Cas des salariés intérimaires

L'entreprise utilisatrice établie sur le territoire national qui a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise établie hors de France exerçant une activité de travail temporaire doit informer l'employeur de ces salariés des règles applicables à ces derniers en matière de rémunération pendant leur mise à disposition en France. Il s'agit notamment de la convention collective applicable et des éléments de rémunération à prendre en compte pour calculer le montant brut garanti au salarié détaché au titre de la législation française.

L'entreprise utilisatrice établie à l'étranger qui, pour exercer son activité en France, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie à l'étranger, doit préalablement au détachement informer l'entreprise de travail temporaire qui emploie le ou les salariés détachés du détachement de ces salariés sur le territoire national et des règles applicables à ces salariés. Cette information peut être faite par tout moyen et doit intervenir dans un délai raisonnable qui précède le détachement. La liste des informations à communiquer par l'entreprise utilisatrice est établie par [l'arrêté du 28 juillet 2020](#).

Ainsi, par exemple, une entreprise d'entretien des équipements sportifs établie dans un pays A qui effectue sa prestation en France en recourant à des salariés intérimaires d'une entreprise de travail

¹ Voir article L. 8291-1 du code du travail

² Article R. 8294-2 du code du travail

temporaire établie dans un pays B, informera leur employeur du détachement en France de ses salariés et des règles applicables à ces derniers.

QUESTIONS – REPONSES :

- **Les formalités de déclaration préalable au détachement et de désignation d'un représentant en France concernent-elles toutes les entreprises quel que soit leur pays d'établissement ?**

Oui, que leur siège soit situé au sein ou hors de l'Union européenne et quelle que soit la nationalité du salarié détaché.

- **Qui peut exercer les missions d'un représentant en France ?**

Il peut s'agir de toute personne en capacité d'assurer cette mission qui consiste à présenter les documents et communiquer avec les agents de contrôle. La personne doit être aisément joignable par mail ou téléphone.

Sous ces conditions, le représentant en France peut être le client ou un des salariés détachés.

- **Lorsqu'une entreprise utilisatrice établie hors de France a recours à des salariés intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire elle-même établie hors de France pour réaliser une prestation en France, qui doit effectuer la déclaration préalable de détachement ?**

Il appartient à l'entreprise de travail temporaire, en sa qualité d'employeur, de réaliser la déclaration préalable de détachement.

RESSOURCES UTILES :

- Consulter **les pages détachement** du site internet du Ministère chargé du travail qui explique l'ensemble des règles applicables en cliquant [ici](#)
- Consulter la [Foire aux Questions du téléservice SIPSI \(https://www.sipsi.travail.gouv.fr/faq\)](https://www.sipsi.travail.gouv.fr/faq)
- **Pour une question juridique précise relative aux formalités préalables de détachement, interroger l'administration :** la DREETS ou la structure ad hoc éventuellement mise en place autour du grand événement sportif (« guichet unique »)
- **En cas de difficulté dans l'utilisation du téléservice SIPSI,** adresser un message en français ou en anglais, accompagné d'une description précise de la difficulté rencontrée et si possible de copies d'écran à l'adresse suivante : dgt.declaration-psi@travail.gouv.fr
- **En cas de questions sur l'autorisation de travail,** consulter <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728> ou contacter le service [support du téléservice](#) dédié.

3.3 Les règles applicables pendant le détachement

Le socle de droits garanti

Pendant toute la durée de détachement, un socle de droits dit « noyau dur » est garanti au salarié détaché. L'employeur doit respecter les dispositions légales et les conventions collectives étendues applicables en France dans les domaines de ce « noyau dur » limitativement énumérées à l'article L. 1262-

4 du code du travail. Le salarié détaché bénéficie dans ces matières d'une égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France.

Il s'agit, notamment, des règles applicables dans les matières suivantes :

Rémunération : dès le premier jour de détachement en France, les salariés détachés doivent être rémunérés sur la base du salaire minimum de croissance (SMIC) ou du salaire minimum conventionnel applicable s'il est plus favorable, auquel s'ajoutent les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés.

Les frais professionnels : L'employeur doit rembourser au salarié détaché ses frais professionnels en matière de transport, de repas et d'hébergement si les dispositions légales ou les stipulations conventionnelles françaises applicables au salarié détaché le prévoient lorsque le salarié détaché doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en France ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail. Le remboursement de ces frais vient en plus de la rémunération.

En dehors de ces cas, les règles de remboursement des frais professionnels sont celles du pays d'origine.

Durée du travail, repos et congés payés : en France, sauf dérogation (voir la partie I du présent guide), la durée légale maximale de travail est de 10 heures par jour et 48 heures au cours d'une même semaine. Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum entre deux périodes de travail et il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine. Les salariés détachés bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés des entreprises françaises. Leur droit à congé se calcule au prorata de la durée de leur détachement en France.

Santé et sécurité : l'employeur doit veiller à la sécurité des lieux de travail des salariés, en tenant compte des risques professionnels auxquels ces derniers peuvent être exposés pendant leur période d'activité en France (travail en hauteur, risques biologiques, etc.). Un kit de communication sur la prévention des accidents du travail figure [ici](#).

Hébergement : Il n'y a pas d'obligation pour les entreprises étrangères qui détachent du personnel en France de prévoir un hébergement pour les salariés détachés.

Si l'employeur ou l'entreprise d'accueil auprès de qui sont mis à disposition les salariés détachés met en place un dispositif d'hébergement collectif des salariés détachés, ces hébergements doivent alors respecter les dispositions du code du travail en la matière (cf. principales caractéristiques et équipements minimums des logements [ici](#)).

En cas d'accident du travail, une déclaration doit être obligatoirement envoyée, dans un délai de 48 heures afin de préserver les droits de la victime, à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident. Cette déclaration est effectuée par :

- l'employeur, dans le cadre d'un détachement pour compte propre,
- le cocontractant en cas de prestation de services ou en cas de mise à disposition intra-groupe,
- l'entreprise utilisatrice en cas de détachement de travailleurs intérimaires. Elle doit aussi informer l'entreprise de travail temporaire de cet accident³.

Cas particulier du détachement de salariés intérimaires :

Dans les domaines du noyau dur, les entreprises de travail temporaire (ETT) détachant des salariés intérimaires en France doivent également respecter les accords de l'entreprise utilisatrice et les accords de branche non étendus concernant le salaire minimum, la durée de travail et la santé sécurité au travail.

³ Article L.1262-4-4 du code du travail

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail, concernant la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, les jours fériés, la santé et sécurité au travail, le travail des femmes, des enfants, des jeunes travailleurs (cf. art. L. 1251-21 du code du travail).

Documents à présenter en cas de contrôle

Pour permettre le contrôle du respect des règles du « noyau dur », des documents traduits en français et avec les sommes converties en euros doivent être conservés sur le lieu de la prestation et présentés à l'inspection du travail, en cas de contrôle :

L'employeur des salariés détachés ou son représentant conserve les documents mentionnés à l'article R. 1263-1 du code du travail relatif à la situation du salarié et à l'employeur, sur le lieu de travail du salarié détaché ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant.

En cas de contrôle, il doit présenter ces documents sans délai, à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation.

Des aménagements sont prévues dans deux cas :

Le détachement pour des activités de courtes durées et évènements ponctuels (dont la liste est fixée par [l'arrêté du 4 juin 2019](#)) : sont concernés dans le cadre de manifestations sportives, les sportifs, les arbitres, les membres de l'équipe d'encadrement des sportifs, et les délégués officiels.

A la demande de l'inspection du travail, l'employeur établi hors de France dispose d'un délai maximal de 15 jours pour présenter les documents traduits en langue française listés à l'article R. 1263-1 du code du travail. Il s'agit des documents relatifs à la situation du salarié, ainsi qu'à celle de l'entreprise au regard de la sécurité sociale.

Le détachement pour compte propre :

A la demande de l'inspection du travail, l'employeur établi hors de France doit présenter sans délai les documents listés à l'article R. 1263-1 du code du travail, à l'exception des documents relatifs à l'examen médical et ceux relatifs à la régularité de la situation de l'entreprise au regard de la sécurité sociale, qui sont présentés dans un délai qui ne peut être supérieur à quinze jours.

QUESTIONS – REPONSES :

→ **Lorsque le détachement concerné est exempté de formalités préalables (déclaration de détachement et désignation d'un représentant en France), l'employeur est-il également dispensé d'appliquer les dispositions du noyau dur ?**

Non, l'exemption ne modifie pas le régime juridique dont relèvent les travailleurs détachés et l'employeur doit appliquer les règles du « noyau dur ».

→ **Le salarié détaché a une rémunération supérieure à celle qu'il percevrait en appliquant les dispositions françaises, l'employeur doit-il baisser son salaire ?**

Non. Conformément à un principe de faveur, un travailleur détaché se voit appliquer, dans les matières du noyau dur, les dispositions de son pays d'origine si elles sont plus favorables.

Ainsi, en application de ce principe, le salarié dont la rémunération est supérieure à celle qu'il percevrait en application des dispositions françaises, doit donc bénéficier du maintien de sa rémunération.

→ **Comment déterminer si une convention collective s'applique ?**

Pour déterminer la convention collective applicable, il convient de se référer à l'activité professionnelle exercée par le travailleur détaché en France. Sur cette base, la convention à respecter est celle qui s'applique aux salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique au travail accompli par les travailleurs détachés sur le territoire français, à condition qu'elle soit étendue, c'est-à-dire d'application générale (sauf cas des salariés intérimaires, cf. encadré supra). Il peut s'agir d'une convention collective nationale ou régionale de branche étendue.

→ **Où trouver la convention collective applicable ?**

1. Une base de données des conventions collectives est accessible via le lien suivant : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/recherchedcc> . Une fois sur le site, inscrivez dans l'onglet, en haut à gauche, le mot clé correspondant à l'activité du salarié détaché en France (exemple : sport).
2. En cas de réponses multiples de la base ou de doute, vous pouvez contacter l'une des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles en France : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>
3. Enfin, une fois la convention identifiée, vous pouvez accéder au texte intégral cette convention sur le site internet « légifrance » : <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

Par ailleurs, pour les secteurs du BTP, de la métallurgie et du travail temporaire, des fiches synthétiques, traduites en huit langues, explicitent le contenu des stipulations conventionnelles applicables dans les matières relevant du noyau dur. Ces fiches sont disponibles sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/les-conventions-collectives-applicables-aux-salaries-detaches>

RESSOURCES UTILES :

- Consulter les pages détachement du site internet du ministère du travail qui explique l'ensemble des règles applicables en cliquant [ici](#)
- **Pour une question juridique précise, interroger l'administration** : la DREETS ou la structure ad hoc éventuellement mise en place autour du grand événement sportif (« guichet unique »).

PARTIE IV - LES OBLIGATIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MAITRES D'OUVRAGE ET DONNEURS D'ORDRE

Termes clés

Maître d'ouvrage : Terme employé dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Désigne toute personne physique ou morale bénéficiaire des travaux commandés à une entreprise ou à un prestataire. Par extension, désigne toute personne physique ou morale ayant confié un travail ou un service à une autre personne, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat commercial ou d'un contrat de prestation de services. Parfois appelée bénéficiaire de la prestation, client, commanditaire ou acheteur. Généralement, le maître d'ouvrage a aussi la qualité de donneur d'ordre.

Donneur d'ordre : Personne physique ou morale titulaire du marché de travaux ou de prestation de services qui a contracté avec le maître d'ouvrage. Lorsque le titulaire sous-traite en partie ou en totalité les travaux ou les prestations de services à une autre personne, physique ou morale, il devient alors un donneur d'ordre. Sauf s'il a la qualité de maître d'ouvrage, le donneur d'ordre est un intermédiaire entre le maître d'ouvrage et le sous-traitant.

Sous-traitant : Personne physique et morale qui va réaliser les travaux ou exécuter une prestation de services qu'elle a obtenu auprès d'un donneur d'ordre. Un sous-traitant ne contracte jamais directement avec un maître d'ouvrage. Dans une chaîne de sous-traitance à plusieurs niveaux (ou rangs), il peut y avoir plusieurs donneurs d'ordre et plusieurs sous-traitants.

Relations contractuelles : Elles concernent des contrats portant sur l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de services, ou l'accomplissement d'un acte de commerce. Ces prestations peuvent se rapporter à des opérations de production, de fabrication, de transformation, de réparation, de construction, de fourniture, de ventes, de maintenance, de prestations immatérielles ou matérielles, de transports, de travaux artistiques ou culturels, de sous-traitance industrielle, de marchés publics, etc.

Obligation de vigilance : Pour un maître d'ouvrage ou un donneur d'ordre, elle consiste notamment à vérifier que son cocontractant exerce son activité avec des salariés déclarés, et s'il s'agit de travailleurs étrangers, que ceux-ci disposent d'un titre de travail conforme et en cours de validité. De plus, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit s'assurer que son cocontractant est en règle avec le paiement de ses cotisations sociales aux organismes sociaux (URSSAF, MSA, CGSS).

Obligation de diligence : Pour un maître d'ouvrage ou un donneur d'ordre, elle consiste à intervenir auprès de son cocontractant ou d'un sous-traitant direct ou indirect de son cocontractant pour lui demander de se mettre en règle avec les dispositions du code du travail. Elle peut également consister à devoir se substituer à un cocontractant ou à un sous-traitant direct ou indirect de son cocontractant défaillant en prenant des mesures en son lieu et place.

Solidarité financière : Mécanisme de paiement solidaire des sommes dues à un créancier, qui s'applique aux maîtres d'ouvrage, aux donneurs d'ordre et aux cocontractants.

Les obligations de vigilance et de diligence concernent les personnes physiques ou morales, de droit public ou privé, dès lors qu'elles ont la qualité de maître d'ouvrage ou de donneur d'ordre, lors de la conclusion et de l'exécution d'un contrat par lequel elles confient la réalisation d'une prestation à un professionnel. L'entreprise utilisatrice d'une entreprise de travail temporaire est également considérée comme maître d'ouvrage ou donneur d'ordre.

Exemple

S'agissant de l'organisation d'événements sportifs, il pourrait s'agir d'un client ou maître d'ouvrage public (Etat ou collectivité locale) qui décide de faire réaliser des travaux d'agrandissement et d'aménagement intérieur d'un stade, sous la forme d'un marché public, par une entreprise titulaire de ce marché.

Cette entreprise principale confie ensuite, en partie, les travaux à une autre entreprise intervenante. Dans ce cas, l'entreprise principale est un donneur d'ordre et l'entreprise qui effectue pour son compte une partie des travaux initialement commandés par le maître d'ouvrage est un sous-traitant.

Les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre sont tenus, à l'égard des entreprises intervenantes qui réalisent la prestation, d'être vigilants et diligents, en procédant à un certain nombre de vérifications préalables et périodiques obligatoires afin de veiller au respect par celles-ci des principales règles du code du travail et en intervenant après avoir été alertés en vue de demander aux entreprises concernées de régulariser dans les plus brefs délais une situation de non-respect avéré des principes fondamentaux du droit du travail.

La méconnaissance de ces obligations particulières peut avoir des conséquences importantes (voir annexe 2 : les sanctions) :

- Sur le plan civil, notamment par la mise en œuvre du mécanisme de la solidarité financière ;
- Sur le plan pénal, notamment par la constitution du délit de recours sciemment direct ou indirect aux services de l'auteur d'un travail dissimulé ou d'un emploi d'étranger sans titre ;
- Sur le plan administratif, notamment par des amendes administratives en l'absence de vérification de l'accomplissement des formalités préalables au détachement de salariés en France par un prestataire de services étranger.

L'obligation de vigilance

Les maîtres d'ouvrage ou les donneurs d'ordre sont tenus, vis-à-vis des entreprises avec lesquelles ils ont conclu un contrat d'entreprise ou un contrat commercial pour exécuter une prestation, d'être vigilants quant au respect par celles-ci des interdictions relatives au travail illégal, et plus spécifiquement au travail dissimulé et à l'emploi de travailleurs étrangers sans titre de travail, ainsi que, le cas échéant, des formalités préalables au détachement de salariés en France effectuées par un prestataire de services étranger.

La vigilance des donneurs d'ordre s'applique dans les mêmes conditions à l'égard des prestataires établis en France qu'envers les prestataires établis à l'étranger et détachant des salariés en France. Les obligations en matière de travail illégal et d'emploi de travailleurs étrangers sont ainsi les mêmes que le prestataire détache ou non des salariés.

Deux obligations de vigilance sont en revanche spécifiques aux situations de détachement : celle relative à la vérification de l'accomplissement des [formalités préalables de détachement par le prestataire](#) (déclaration préalable de détachement et désignation d'un représentant en France) et celle relative à la vérification du paiement par le prestataire de ses amendes infligées pour non-respect des règles relatives au détachement ou pour travail illégal.

Les vérifications à effectuer au titre de la lutte contre le travail dissimulé

Les vérifications préalables et périodiques à la charge de la personne qui conclut un contrat, prévues à l'article L. 8222-1 du code du travail, sont obligatoires pour toute opération d'un montant au moins égal à 5 000 euros hors taxes, en application de l'article R. 8222-1 du code du travail.

Dès la signature du contrat d'entreprise ou du contrat commercial, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de demander et de se faire remettre par son cocontractant une liste de documents prévue par le code du travail à l'article D. 8222-5 (lorsque le cocontractant est établi en France) ou à l'article D. 8222-7 (lorsque le cocontractant est établi à l'étranger) attestant, d'une part, de la régularité de son activité au regard de ses obligations déclaratives commerciales et, d'autre part, de la régularité de la situation de ses salariés au regard de ses obligations déclaratives sociales.

Les vérifications à effectuer au titre de la lutte contre l'emploi irrégulier d'étranger sans titre de travail

Dès la signature du contrat d'entreprise ou du contrat commercial, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de demander et de se faire remettre par son cocontractant un document prévu par le code du travail aux articles D. 8254-2 à D. 8254-5 attestant de la régularité de la situation de ses salariés soumis à l'obligation de détenir un titre de travail, dès lors que l'opération concernée est d'un montant au moins égal à 5 000 euros hors taxes.

Les vérifications à effectuer en cas de détachement d'un travailleur

Le donneur d'ordre doit vérifier, avant le début du détachement, que le prestataire de services avec lequel il a contracté directement et qui détache des salariés en France a bien transmis à l'inspection du travail, via le télé-service SIPSI, la déclaration préalable de détachement comportant la désignation d'un représentant en France.

Pour cela, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant de lui remettre, avant le début du détachement d'un ou de plusieurs salariés en France, l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement.

A défaut de s'être fait remettre avant le début du détachement par le prestataire avec lequel il a contracté directement l'accusé de réception de la déclaration, le donneur d'ordre est tenu d'effectuer une déclaration dans les 48 heures suivant le début du détachement sur le télé-service SIPSI. A défaut il peut être sanctionné.

Par exemple : une entreprise de montage de gradins commence sa prestation le 1^{er} juin. Le donneur d'ordre n'ayant pas reçu préalablement une attestation de la déclaration de détachement, devra effectuer sur le télé-service SIPSI une déclaration simplifiée avant le 3 juin. Cette déclaration couvrira le donneur d'ordre en cas de contrôle, alors que l'employeur s'exposera à une amende administrative.

Le donneur d'ordre doit également vérifier que le prestataire de services établi à l'étranger avec lequel il a contracté et qui détache ses salariés en France s'est acquitté le cas échéant du paiement des amendes qui lui ont été infligées pour non-respect des règles relatives au détachement ou pour travail illégal. A défaut il peut être sanctionné.

Les obligations de diligence

Les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre peuvent être alertés, selon les cas, par :

- un agent de contrôle ;
- une organisation professionnelle ;
- une organisation syndicale ;
- ou une institution représentative du personnel (délégué du personnel, comité social et économique, etc.).

Le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre doit alors tout mettre en œuvre pour obtenir de son cocontractant la régularisation de la situation en application de son devoir de diligence.

Les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre sont tenus, à l'égard des entreprises intervenantes qui réalisent la prestation, d'être diligents en intervenant, après avoir été alertés par une personne habilitée listée ci-dessus, pour demander aux entreprises concernées de régulariser dans les plus brefs délais une situation de non-respect avéré des règles du droit du travail suivantes :

- le paiement du salaire minimum légal ou conventionnel, voir article L. 3245-2 du code du travail ;
- les conditions d'hébergement des salariés, voir article L. 4231-1 du code du travail ;

- le respect des règles constituant le « noyau dur » des règles impératives de la législation du travail à l'exception de celles relatives à la lutte contre le travail illégal, voir article L. 8281-1 du code du travail ;
- le travail dissimulé au sein d'une entreprise sous-traitante, voir article L. 8222-5 du code du travail ;
- l'emploi irrégulier d'étranger sans titre de travail, voir article L. 8254-2-1 du code du travail.

Ce devoir s'accomplit dans les mêmes conditions que le donneur d'ordre recoure à un prestataire de services établi en France ou à l'étranger, à l'exception du devoir de diligence relatif à la réglementation sur le salaire minimum qui est mis en œuvre dans des conditions spécifiques en présence d'une situation de détachement.

Dans ce dernier cas, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informé par un agent en charge de la lutte contre le travail illégal du non-paiement du salaire minimum, légal ou conventionnel, dû aux salariés par l'un de ses co-contractants est tenu d'enjoindre à ce dernier de faire cesser la situation. Le donneur d'ordre a une obligation de résultat⁴. A défaut de régularisation dans les sept jours de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de service, est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.

QUESTIONS – REPONSES :

- **Quels sont les risques si le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre ne respecte pas ses obligations de vigilance ou de diligence en matière de travail dissimulé ou d'emploi d'étranger sans titre de travail ?**

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui méconnaît ses obligations de vigilance ou de diligence **en matière de travail dissimulé ou d'emploi d'étranger sans titre de travail** est tenu solidairement avec son co-contractant au paiement des sommes dues par celui-ci : impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que les pénalités et majorations ; remboursement des aides publiques ; rémunération, indemnités et charges pour les salariés dissimulés ou sans titre de travail.

Les créanciers (salariés, organismes sociaux, administration fiscale et Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)) peuvent donc également recouvrer les sommes qui leur sont dues par le cocontractant du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre auprès du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre lui-même.

Il encourt par ailleurs des sanctions pénales (voir annexe 2 : les sanctions).

- **Quels sont les documents que le cocontractant doit fournir au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre pour respecter l'obligation de vigilance en matière de travail dissimulé ?**

L'ensemble des documents suivants doivent être demandés et remis lors de la conclusion du contrat, puis tous les six mois jusqu'à son terme.

Si le cocontractant est établi en France :

- Attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions sociales datant de moins de six mois (émanant de l'organisme chargé du recouvrement) ;
- Extrait K ou K bis ou justificatif d'inscription au répertoire des métiers ou récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises lorsque l'immatriculation au registre

⁴ Conformément aux articles R.1263-15 et suivants.

du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers n'est pas obligatoire ou ne peut être justifiée (société en cours d'immatriculation par exemple) ;

- Habilitation à exercer une profession réglementée, le cas échéant.

Si le cocontractant est établi à l'étranger :

- Un document mentionnant son numéro individuel d'identification ou, si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France ;
- Un document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant ;
- Le cas échéant, un document justifiant de l'immatriculation du cocontractant au registre professionnel obligatoire dans son pays d'établissement ou de domiciliation.

→ **Que peut faire un maître d'ouvrage ou un donneur d'ordre si, malgré ses demandes, son cocontractant ne lui fournit aucun document ?**

Quelles que soient les raisons pour lesquelles le cocontractant n'a pas remis ces documents, il appartient au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre d'en tirer les conséquences en mettant fin aux relations contractuelles avec celui-ci.

A défaut, sa responsabilité est susceptible d'être engagée pour le paiement des sommes dues par votre cocontractant à ses créanciers lorsqu'un procès-verbal de travail dissimulé ou d'emploi d'un étranger sans titre de travail a été relevé par un agent de contrôle à l'encontre de votre cocontractant.

En outre, en cas de défaut intentionnel de vérification de la situation de son cocontractant, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre risque d'engager sa responsabilité, sur le plan pénal, en commettant le délit de recours sciemment aux services de l'auteur d'un travail dissimulé ou de l'employeur d'un salarié étranger sans titre de travail (voir annexe 2 : les sanctions).

RESSOURCES UTILES :

- Consulter le site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>
- Consulter les pages détachement du site internet du Ministère du travail qui explique l'ensemble des règles applicables en cliquant [ici](#)
- **Pour une question juridique précise, interroger l'administration** : consulter les services de l'Inspection du travail au sein de la DDETS de votre département ou la structure ad hoc éventuellement mise en place autour du grand événement sportif (« guichet unique »).
- **En cas de difficulté dans l'utilisation du télé-service SIPSI pour accomplir la déclaration subsidiaire de détachement**, adresser un message en français ou en anglais, accompagné d'une description précise de la difficulté rencontrée et si possible de copies d'écran à l'adresse suivante : dgt.declaration-psi@travail.gouv.fr

PARTIE V - LA PROTECTION SOCIALE

5.1 La protection sociale pour les travailleurs salariés détachés sur le territoire français

Etre détaché en droit du travail n'implique pas la reconnaissance automatique du statut de détaché en droit de la sécurité sociale. Certaines conditions spécifiques doivent être remplies.

Pour les employeurs établis dans l'Union européenne, l'Espace économique européen ou en Suisse

Le salarié qui est envoyé temporairement par une entreprise établie dans l'un des Etats membres de l'UE, l'EEE ou en Suisse pour effectuer une mission en France peut être **maintenu à la législation de sécurité sociale à laquelle il était affilié avant le détachement**, pendant la durée de la mission⁵.

Les règlements européens (CE) n°883/2004 et 987/2009 de coordination en matière de sécurité sociale prévoient que cette faculté de maintien à la législation de sécurité sociale du pays d'envoi est subordonnée à **certaines conditions**⁶, dont les principales sont les suivantes :

- La mission a une **durée prévisible de 24 mois maximum** ;
- Le détachement n'a **pas pour objet de remplacer un autre salarié détaché** ;
- Le salarié détaché était **affilié à la législation de sécurité sociale de l'Etat d'envoi depuis au moins 1 mois**. A titre d'exemple, des salariés de l'UEFA travaillant à Lausanne, ne pourraient bénéficier du maintien à la législation de sécurité sociale suisse dans le cadre d'un détachement en France que s'ils étaient préalablement soumis à la législation de sécurité sociale suisse depuis au moins un mois.
- L'entreprise qui détache **exerce normalement ses activités dans l'Etat d'envoi** et est le **véritable employeur du salarié détaché et ce, pendant toute la durée du détachement**.

Lorsque les conditions pour bénéficier du « détachement » sont remplies, **l'employeur est dispensé du paiement des cotisations de sécurité sociale en France et les travailleurs restent affiliés au régime de sécurité sociale de leur Etat d'envoi**.

Démarches à accomplir

- Avant le début de la mission en France, l'employeur doit demander à l'organisme de sécurité sociale de l'Etat dont relève le salarié un formulaire A1 (Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire). Le salarié devra être en possession du certificat A1 pendant son séjour en France.
- La personne concernée peut demander auprès de son organisme de sécurité sociale étranger la carte européenne d'assurance maladie (CEAM). Cette carte est individuelle et nominative. Elle permet de bénéficier de la prise en charge des soins médicalement nécessaires (soins inopinés ou urgents) au cours de la mission. Elle ne dispense pas toujours l'intéressé d'avoir à avancer les frais.

⁵ Ce principe concerne les ressortissants d'un Etat membre de l'UE, l'EEE ou la Suisse ainsi que les ressortissants d'Etats tiers envoyés en France par une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'UE, l'EEE ou la Suisse.

⁶ Pour plus de précisions, consulter le Guide pratique de la législation applicable <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

Lorsque les conditions pour être détaché ne sont pas remplies, le travailleur relève de la législation française de sécurité sociale pendant la durée du travail exécuté en France. Les démarches à accomplir sont celles détaillées au point 5.2.

Pour les employeurs établis dans un Etat, hors UE, EEE ou Suisse, lié avec la France par une convention bilatérale de sécurité sociale⁷

Le salarié envoyé pour travailler temporairement en France par une entreprise établie dans un Etat avec lequel la France a une convention bilatérale de coordination en matière de sécurité sociale **peut être maintenu à la législation de sécurité sociale du pays d'envoi**, pour tout ou partie des risques, **sous réserve de remplir les conditions prévues par chaque convention, notamment en termes de durée du détachement.**

Selon les dispositions prévues par les conventions, cette faculté est réservée aux ressortissants des Etats co-contractants ou applicable à toutes personnes assurées du régime de sécurité sociale de l'un des deux Etats co-contractants, sans condition de nationalité⁸.

Lorsque les conditions du détachement sont remplies, l'employeur est **dispensé du paiement des cotisations de sécurité sociale en France pour les risques concernés par la convention.**

Pour obtenir toutes les informations sur les risques inclus dans la couverture dans le cadre du détachement ainsi que les formalités correspondant à chacune des situations, des informations sont disponibles sur [le site du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale \(CLEISS\)](#).

Démarches à accomplir

Avant le début de la mission en France, l'employeur doit demander à l'organisme de sécurité sociale dont le salarié relève, un formulaire attestant du maintien à la législation de sécurité sociale du pays d'envoi.

Lorsque les conditions ne sont pas remplies, le travailleur relève de la législation française de sécurité sociale pendant la durée du travail exécuté en France. Les démarches à accomplir sont celles détaillées au point 5.2.

Pour les employeurs dans un Etat avec lequel il n'y a pas de convention bilatérale en matière de sécurité sociale avec la France

En l'absence de convention bilatérale de sécurité sociale entre la France et l'Etat concerné, le travailleur en France relève de la législation française et doit être affilié à la sécurité sociale française. Les démarches à accomplir sont celles détaillées au point 5.2.

⁷ Liste des conventions bilatérales de sécurité sociale <https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>

⁸ Par exemple les accords- Japon, Corée, Inde – s'appliquent sans restriction de nationalité à toute personne assurée du régime de l'un des Etats signataires.

5.2 La protection sociale pour les salariés soumis à la législation sociale française

Les salariés ne pouvant être maintenus à la législation de sécurité sociale du pays d'établissement de l'employeur

Lorsque les conditions de maintien à la législation de sécurité sociale prévues par les règlements européens de coordination ou par la convention bilatérale de sécurité sociale applicable ne sont pas remplies ou en l'absence de convention de coordination de sécurité sociale applicable (cf. point 5.1) , la personne exerçant un travail en France doit, pendant la durée de celui-ci, être affiliée à la **législation de sécurité sociale française**.

C'est notamment le cas pour une entreprise établie dans un État membre de l'UE-EEE ou en Suisse lorsque :

- L'entreprise détachante n'a pas d'activités substantielles dans cet Etat.
- L'entreprise ne garde pas de lien direct avec le salarié pendant la durée du détachement (par exemple, le travailleur a conclu un contrat de travail avec l'entreprise auprès de laquelle il est détaché en France ou l'entreprise à laquelle le travailleur détaché est affecté met le travailleur à la disposition d'une autre entreprise en France).
- Le travailleur est détaché pour remplacer un autre travailleur détaché.

Démarches à accomplir

Si l'employeur a un établissement en France

Les cotisations sont versées auprès de l'URSSAF dont relève l'établissement⁹.

Si l'employeur n'a pas d'établissement en France

L'employeur qui envoie temporairement du personnel salarié en France pour y exercer une activité pour son compte (sportifs, délégation sportive, autres salariés) doit obligatoirement s'immatriculer auprès de l'Urssaf Service Firmes Etrangères, déclarer le salarié concerné et verser les cotisations de sécurité sociale dues auprès de l'URSSAF.

Le salarié, une fois affilié au régime de sécurité sociale français, bénéficiera de l'ensemble des prestations de sécurité sociale, notamment des prestations en nature de l'assurance maladie (remboursement de frais de soins).

RESSOURCES UTILES :

→ Contacter l'Urssaf Service Firmes Etrangères : <https://www.foreign-companies.urssaf.eu/index.php/fr/>

⁹ Pour les travailleurs du régime agricole, les cotisations doivent être versées auprès de la MSA dont relève l'établissement.

Le dispositif d'exonération applicable aux travailleurs salariés soumis au droit français et exerçant pour le compte d'un organisateur d'évènement sportif

Les personnes rémunérées et soumises au droit social français disposent actuellement, pour leur participation à un évènement sportif, d'un dispositif d'exonération des cotisations et contributions de sécurité sociale à deux étages :

- 1° Une exemption d'assiette pour les rémunérations qui n'excèdent pas une valeur égale à 70% du PJSS (189€ en 2015), dans la limite de 5 manifestations par mois par personne et par organisateur, exerçant pour une association employant moins de 10 salariés pour les sportifs ou personnes qui assument des fonctions indispensables à l'encadrement et à l'organisation de manifestation sportive pour le compte de club ou d'organisateur, à l'occasion d'une manifestation sportive donnant lieu à compétition.
- 2° Une assiette forfaitaire fixée en fonction de tranches de rémunération mensuelles dans la limite de 115 fois le SMIC horaire (1 273 € en 2022) pour les personnes exerçant une activité sportive rémunérée dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association sportive, de jeunesse ou d'éducation populaire :

REMUNERATIONS MENSUELLES	ASSIETTE
Inférieures à 45 SMIC	5 SMIC
= ou supérieures à 45 SMIC et inférieures à 60 SMIC	15 SMIC
= ou supérieures à 60 SMIC et inférieures à 80 SMIC	25 SMIC
= ou supérieures à 80 SMIC et inférieures à 100 SMIC	35 SMIC
= ou supérieures à 100 SMIC et inférieures à 115 SMIC	50 SMIC

*** Ce dispositif n'est pas applicable aux personnels administratifs, aux dirigeants / administrateurs salariés et aux personnels médicaux des associations sportives ou organisateurs d'évènements sportifs ***

ANNEXES

Annexe 1 - les dérogations possibles en matière de temps de travail

Portée de la décision	Fondements juridiques	Autorité administrative	Délai d'instruction
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue	Art. L. 3121-21 et R. 3121-10 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	DREETS	30 jours (le silence vaut acceptation)
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne	Art. L. 3121-24 et R. 3121-11 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	DREETS	30 jours (le silence vaut acceptation)
Dérogation à la durée maximale quotidienne	Art. L. 3121-18 et D. 3121-5 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	15 jours (le silence vaut acceptation)
Dérogation à la durée minimale de repos quotidien	Art. L. 3131-3 et D. 3131-7 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	15 jours (le silence vaut acceptation)
Mise en place du travail en continu	Art. L. 3132-14 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)
Mise en place d'équipes de suppléance	Art. L. 3132-18 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)
Mise en place d'horaires individualisés	Art. L. 3121-48 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)
Dérogation à la durée maximale quotidienne (équipes de suppléance)	Art. R. 3132-12 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)
Dérogation aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire (jeunes travailleurs)	Art. L. 3162-1 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)
Dérogation à la durée maximale quotidienne (travail de nuit)	Art. L. 3122-6 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	15 jours (le silence vaut acceptation)
Affectation de travailleurs à des postes de nuit	Art. L. 3122-21 du code du travail et art. 1 ^{er} du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)

Substitution à la période 21 heures - 6 heures pour la définition du travail de nuit	Art. L. 3122-22 du code du travail et art. 1er du D. n° 2014-1290 du 23 octobre 2014	Inspecteur du travail	30 jours (le silence vaut acceptation)
Déclaration d'affectation de jeunes travailleurs à des travaux dangereux	Art. R. 4153-40 du code du travail	Inspecteur du travail	Absence de délai. Il ne s'agit pas d'une dérogation accordée par l'autorité administrative mais d'une simple déclaration.

Annexe 2 - les sanctions relatives aux infractions au code du travail

Les sanctions applicables en matière de travail illégal

Le travail illégal est constitué d'infractions graves à la législation sociale (travail et sécurité sociale), à la législation fiscale (impôts) et à la législation sur l'immigration professionnelle. Il est réprimé par des sanctions pénales et administratives.

Travail illégal : La notion de travail illégal englobe six infractions listées à l'article L. 8211-1 du code du travail. La définition et les peines associées à ces infractions sont prévues par différents articles du même code. Le travail illégal est constitué du travail dissimulé, du marchandage, du prêt illicite de main d'œuvre, de l'emploi d'étrangers sans titre de travail, de la fraude aux revenus de remplacement et du cumul irréguliers d'emplois. Ces différentes infractions peuvent être relevées principalement à l'encontre de l'employeur des salariés et, le cas échéant, à l'encontre de toute personne ayant recouru sciemment à l'entreprise ayant commis l'infraction.

TRAVAIL ILLÉGAL LES SANCTIONS PENALES ET LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES		
Infraction	Sanctions pénales	Sanctions administratives
<p>► Marchandage</p> <p>art. L. 8231-1</p>	<p style="text-align: center;">art. L. 8234-1 et L. 8243-1</p> <p style="text-align: center;">Peines principales pour les personnes physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 ans d'emprisonnement - amende de 30 000 € 	<p style="text-align: center;">art. L. 8272-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle aux personnes physiques et morales pour une durée de 5 ans au plus - Remboursement des aides versées au cours de l'année précédente
<p>► Prêt illicite de main-d'œuvre</p> <p>art. L. 8241-1</p>	<p style="text-align: center;"><i>si délit commis en bande organisée</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 ans d'emprisonnement - amende de 100 000 € <p style="text-align: center;">art. L. 8234-1 et L. 8243-1</p> <p style="text-align: center;">Peines complémentaires pour les personnes physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pendant 2 à 10 ans - affichage, diffusion du jugement (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail) 	<p style="text-align: center;">art. L. 8272-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fermeture temporaire d'un établissement avec, le cas échéant, saisie conservatoire du matériel professionnel, pour une durée de trois mois au plus.

	<p align="center">art. L. 8234-2 et L. 8243-2</p> <p>Peine principale pour les personnes morales</p> <ul style="list-style-type: none"> - amende de 150 000 € <p>Peines complémentaires pour les personnes morales</p> <ul style="list-style-type: none"> - affichage, diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail) - dissolution - fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus - exclusion des marchés publics définitive ou pour une durée de 5 ans au plus - interdiction d'exercer l'activité - placement sous surveillance judiciaire - confiscation des outils, machines, véhicules et produits - interdiction de toute aide publique pour une durée de 5 ans au plus 	<p align="center">art. L. 8272-4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exclusion temporaire des contrats administratifs pour une durée de six mois au plus
<p>► Travail dissimulé (Exercice, recours, publicité)</p> <p>art. L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5</p>	<p align="center">art. L. 8224-1</p> <p>Peines principales pour les personnes physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 ans d'emprisonnement - amende de 45 000 € <p align="center">art. L. 8224-2</p> <p>La victime est un mineur, une personne vulnérable ou dépendante ou pluralité de victimes</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 ans d'emprisonnement - amende de 75 000 € <p align="center">si délit commis en bande organisée</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 ans d'emprisonnement - amende de 100 000 € <p align="center">art. L. 8224-3</p> <p>Peines complémentaires pour les personnes physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - affichage et diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail) - confiscation des outils, machines, véhicules utilisés ou stockés, des biens, ainsi que tout produit direct ou indirect du travail dissimulé et appartenant au condamné - interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité professionnelle - exclusion des marchés publics pendant 5 ans au plus - interdiction des droits civiques, civils et de famille - interdiction du territoire français pendant 5 ans au plus 	<p align="center">art. L. 8272-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle aux personnes physiques et morales pour une durée de 5 ans au plus - Remboursement des aides versées au cours de l'année précédente <p align="center">art. L. 8272-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fermeture temporaire d'un établissement avec, le cas échéant, la saisie conservatoire du matériel professionnel, pour une durée de trois mois au plus. - Pour les activités exercées hors d'un établissement de l'entreprise (chantier de BTP ou de travaux agricoles, mise à disposition de main-d'œuvre, prestation extérieure, prestation de services internationale, etc.), cette fermeture prend la forme d'un arrêt temporaire d'activité de l'entreprise. <p align="center">art. L. 8272-4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exclusion temporaire des contrats administratifs pour une durée de six mois au plus

	<p style="text-align: center;">art. L. 8224-5</p> <p>Peine principale pour les personnes morales</p> <ul style="list-style-type: none"> - amende de 225 000 € <p style="text-align: center;">art. L. 8224-5</p> <p>Peines complémentaires pour les personnes morales</p> <ul style="list-style-type: none"> - dissolution si la personne morale a été créée pour commettre les faits - interdiction d'exercer l'activité - placement sous surveillance judiciaire - fermeture de l'établissement, définitive ou pour une durée de 5 ans au plus - exclusion des marchés publics définitive ou pour une durée de 5 ans au plus - confiscation de la chose qui a servi ou devait servir à commettre l'infraction ou qui en est le produit - affichage, diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail) - interdiction de toute aide publique pour une durée de 5 ans au plus 	
<p>► Emploi d'un étranger sans titre de travail (Exercice, recours)</p> <p>art. L. 8251-1 art. L. 8251-2</p>	<p style="text-align: center;">art. L. 8256-2</p> <p>Peines principales pour les personnes physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 ans d'emprisonnement - amende de 15 000 € (par étranger concerné) <p style="text-align: center;">si délit commis en bande organisée</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 ans d'emprisonnement - amende de 75 000 € (par étranger concerné) <p style="text-align: center;">art. L. 8256-3, L. 8256-4, L. 8256-5, L. 8256-6</p> <p>Peines complémentaires pour les personnes physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - affichage, diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail) - confiscation des outils, machines, véhicules et produits - interdiction d'exercer l'activité professionnelle pendant 5 ans au plus - exclusion des marchés publics pendant 5 ans au plus - interdiction des droits civiques, civils et de famille - interdiction du territoire français pendant 5 ans au plus <p>Peine principale pour les personnes morales</p>	<p style="text-align: center;">art. L. 8272-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle aux personnes physiques et morales pour une durée de 5 ans au plus - Remboursement des aides versées au cours de l'année précédente <p style="text-align: center;">art. L. 8272-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fermeture temporaire d'un établissement avec, le cas échéant, la saisie conservatoire du matériel professionnel, pour une durée de trois mois au plus. - Pour les activités exercées hors d'un établissement de l'entreprise (chantier de BTP ou de travaux agricoles, mise à disposition de main-d'œuvre, prestation extérieure, prestation de services internationale, etc.), cette fermeture prend la forme d'un arrêt temporaire d'activité de l'entreprise. <p style="text-align: center;">art. L. 8272-4</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - amende de 75 000 € <p style="text-align: center;">art. L. 8256-7 et L. 8256-8 Peines complémentaires pour les personnes morales</p> <ul style="list-style-type: none"> - affichage, diffusion (le cas échéant sur le site internet du ministère du travail) - fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus - exclusion des marchés publics, définitive ou pour une durée de 5 ans au plus - dissolution - interdiction d'exercer l'activité - placement sous surveillance judiciaire - confiscation des outils, machines, véhicules et produits - interdiction de toute aide publique pour une durée de 5 ans au plus 	<ul style="list-style-type: none"> - Exclusion temporaire des contrats administratifs pour une durée de six mois au plus <p style="text-align: center;">art. L. 8253-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paiement d'une contribution spéciale à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Pénalité administrative dont le montant de base est équivalent à 5 000 fois le taux du minimum garanti <p style="text-align: center;">art. L. 822-2 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paiement d'une contribution forfaitaire au Trésor public, représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine, si ce salarié étranger est aussi démuné d'un titre de séjour. <p>Montant fixé par l'arrêté du 5 décembre 2006 :</p> <p>Afrique subsaharienne : 2 553 € Amériques : 3 266 € Asie du Sud-Est / Moyen-Orient : 2 309 € Caucase / Europe centrale : 2 398 € Maghreb : 2 124 €</p>
<p>▶ Cumul d'emplois irrégulier par des salariés de droit privé</p> <p>art. L. 8261-1</p> <p>▶ Interdiction de recourir aux services d'une personne qui cumule irrégulièrement des emplois</p> <p>art. L. 8261-2</p>	<p style="text-align: center;">art. R. 8262-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contravention : amende de 1 500 € - Récidive : amende de 3 000 € <p style="text-align: center;">art. R. 8262-2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contravention : amende de 1 500 € - Récidive : amende de 3 000 € 	
<p>▶ Fraude aux revenus de remplacement (allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi)</p> <p>art. L. 5429-1</p>	<p>Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie</p> <p style="text-align: center;">art. 441-6 du code pénal</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 ans d'emprisonnement - amende de 30 000 € 	<p style="text-align: center;">art. L. 5426-5</p> <p>Pénalité administrative versée à pôle emploi : 3 000 €</p>

<p>► Fraude aux revenus de remplacement (allocations d'aide aux salariés placés en activité partielle / aides aux actions de reclassement et de reconversion professionnel) art. L. 5124-1 art. L. 5122-1 art. L. 5123-1</p>	<p>Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie</p> <p style="text-align: center;">art. 441-6 du code pénal</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 ans d'emprisonnement - amende de 30 000 € 	
---	--	--

A savoir :

► **Conformément à l'article L. 8272-5 du code du travail**, l'entreprise sanctionnée encourt 1 an d'emprisonnement et une amende de 3 750 euros si elle ne respecte pas les décisions administratives relatives au remboursement des aides publiques, à la fermeture temporaire de l'établissement ou à l'exclusion temporaire des contrats administratifs.

► **Une sanction civile est également prévue par l'article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale :**
 En cas de constat des infractions mentionnées au 1° à 4° de l'article L. 8211-1 du code du travail (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre et emploi d'étranger sans titre de travail) le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale ou de cotisations ou contributions prise en compte pour le calcul de réduction générale des cotisations patronales, est supprimé. En effet, lorsque l'infraction est constatée par procès-verbal, dans les conditions précisées par les articles L. 8271-1 à L. 8271-19 du code du travail, l'organisme de recouvrement (l'URSSAF, la MSA ou la CGSS) dont relève l'employeur procède, dans la limite de la prescription applicable de 5 ans en matière de travail dissimulé, à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions mentionnées ci-dessus.

► **Des sanctions pénales sont également prévues pour des délits connexes aux infractions de travail illégal**

- **Abus de vulnérabilité** : 5 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende

Article 225-13 du code pénal : fourniture d'un travail ou d'un service non ou insuffisamment rétribué
 Article 225-14 du code pénal : soumission à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine

- **Aide à l'entrée, à la circulation et au séjour irréguliers d'un étranger** : 5 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (article L. 823-1 du CESEDA)

Les autres infractions au code du travail

Les infractions relatives au non-respect des règles relatives à la durée du travail, aux repos quotidien et hebdomadaire, aux salaires minimaux légal (SMIC) ou conventionnel et à la santé et à la sécurité au travail,

peuvent faire l'objet de sanctions administratives ou pénales. L'absence de déclaration par l'employeur en vue de l'obtention de la carte d'identification professionnelle « carte BTP » peut également faire l'objet d'une sanction administrative.

AUTRES INFRACTIONS AU CODE DU TRAVAIL LES SANCTIONS PENALES ET LES SANCTIONS ADMINISTRATIVES		
Infraction	Sanctions pénales	Sanctions administratives
► Manquement aux durées maximales, quotidienne ou hebdomadaire, du travail	art. R. 3124-3 - amende pour les contraventions de la quatrième classe	art. L. 8115-1 et L. 8115-3 - amende de 4 000€ par salarié concerné par le manquement
► Manquement aux durées minimales du repos quotidien et du repos hebdomadaire	art. R. 3135-1 et R. 3135-2 - amendes pour les contraventions de la quatrième et cinquième classe	art. L. 8115-1 et L. 8115-3 amende de 4 000€ par salarié concerné par le manquement
► Manquement à la détermination du salaire minimum (SMIC et salaires minima conventionnels)	art. R. 3233-1 - amende pour les contraventions de la cinquième classe	art. L. 8115-1 et L. 8115-3 amende de 4 000€ par salarié concerné par le manquement
► Infractions en matière de santé et de sécurité au travail	art. L. 4741-1 et L. 4741-5 - amende de 10 000€ par salarié - récidive : emprisonnement d'un an et amende de 30 000€	art. L. 8115-1 et L. 8115-3 - amende de 4 000€ par salarié notamment en cas de manquement aux règles relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement
► Absence de demande de carte d'identification professionnelle ("carte BTP")		art. L. 8291-2 - amende d'un montant maximal de 4 000€ par salarié - récidive : amende d'un montant maximal de 8 000€ par salarié

A savoir Ces infractions et manquements (hors absence de demande de « carte BTP ») font l'objet de sanctions pour lesquelles l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut opter librement et irrévocablement pour le recours à la voie pénale (procès-verbal d'infraction) ou pour le recours à la sanction administrative (rapport administratif de manquement).

Les amendes administratives sont prononcées par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), sur rapport de l'inspection du travail.

Sanctions encourues en cas de non-respect des règles de détachement

Le non-respect des règles du détachement peut entraîner des sanctions administratives et pénales. Le tableau ci-dessous présente les principales sanctions pénales et administratives. Des informations plus précises figurent en annexe 5 de [l'instruction DGT/RT1/2021/36 du 19 janvier relative au détachement international de salariés en France](#).

Infractions	Sanctions Pénales	Sanctions administratives prononcées par la DREETS compétente
<p>aux formalités préalables de détachement (déclaration préalable de détachement et désignation d'un représentant en France).</p>		<p>Amende de 4 000 euros maximum (8 000 en cas de réitération) par salarié. Le total de l'amende ne peut dépasser 500 000 €</p>
<p>à l'obligation de présenter sans délai à l'inspection du travail les documents traduits en français relatifs à la situation du salarié et à l'entreprise listés à l'article R. 1263-1 du code du travail</p>		
<p>Aux règles du noyau dur relatives à la durée de travail, aux durées maximales de travail, aux repos, à la détermination du salaire minimum, aux obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement</p>	<p>Les infractions en matière de santé et sécurité relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement, sont constitutives de délits punis d'une amende de 10 000€ (articles L. 4741-1 al.1, al.9, et L. 4741-5 al.1 du code du travail)</p> <p>Des amendes pour des contraventions sont prévues en cas de manquement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée de travail : amende pour les contraventions de la quatrième classe (article R. 3173-2 du code du travail) ; - aux durées maximales de travail : amende pour les contraventions de la quatrième classe (article R. 3124-3 du code du travail) ; 	

	<ul style="list-style-type: none"> - au repos quotidien et hebdomadaire : amendes pour les contraventions de la quatrième et cinquième classe (articles R. 3135-1 et R. 3135-2 du code du travail) ; - à la détermination du salaire minimum : amende pour les contraventions de la cinquième classe (article R. 3233-1 du code du travail) ; 	
<p>Manquements graves et répétés sans régularisation par l'employeur des infractions constatées en matière de rémunération minimale, de durée du travail, de conditions d'hébergement ou en cas de non-paiement des amendes relatives au détachement.</p>		<p>Suspension de la prestation de service pour un mois maximum. En cas de non-paiement des amendes, cette durée peut être portée à deux mois et la prestation peut être interdite si elle n'a pas encore débuté. La mesure de suspension ou d'interdiction prend fin dès que le manquement cesse.</p> <p>Le non-respect de cette décision de suspension d'activité expose l'employeur à une amende de 10 000€ maximum par salarié concerné par le manquement.</p>
<p>Manquement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à ses obligations de vigilance relatives à</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accomplissement par le co-contractant d'une part de la déclaration préalable de détachement –sous réserve de l'absence de déclaration subsidiaire- et d'autre part de la désignation d'un représentant en France; -de transmission à l'inspection du travail de la déclaration d'accident du travail ; -d'affichage sur les chantiers BTP de la réglementation applicable aux salariés détachés 		<p>Amende de 4 000 euros maximum (8 000 en cas de réitération) par salarié. Le total de l'amende ne peut dépasser 500 000 €</p>

<p>Le recours à du « faux détachement » (activité de l'employeur relevant en réalité uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue).</p>	<p>Sanction : délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité</p> <p>Autres infractions de travail illégal sanctionnées dans les mêmes conditions que pour une situation ne relevant pas du détachement (voir ci-dessus)</p>	<p>Des sanctions administratives spécifiques peuvent être prononcées en présence d'infractions de travail illégal dans les mêmes conditions que pour des entreprises n'employant pas de salariés détachés (voir ci-dessus)</p>
---	---	--

RESSOURCES ET CONTACTS UTILES

Consulter le site internet du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/>

Pour une question juridique précise, interroger l'administration : consulter les services de l'Inspection du travail au sein de la DDETS de votre département ou la structure ad hoc éventuellement mise en place autour du grand événement sportif (« guichet unique »).

Pour toute question sur le recours au bénévolat, consulter [le guide pratique dédié à l'usage des organisateurs de grands événements sportifs](#).

→ Déclaration préalable à l'embauche

Pour toute information concernant la déclaration préalable à l'embauche, consulter les sites internet de l'URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-formalites-liees-a-lembauche.html> ou de la MSA : <https://www.msa.fr/lfy/embauche/dpae>.

Pour effectuer la déclaration préalable à l'embauche en ligne à l'URSSAF ou à la MSA, par voie électronique, consulter le site internet net-entreprises : <http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/dpae/#lessentiel>

→ Autorisation de travail

Pour toute information concernant la demande d'autorisation de travail, consulter le site internet du ministère de l'Intérieur : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france> et de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) : <http://www.ofii.fr/recruter-un-travailleur-etranger>

Pour effectuer une demande d'autorisation en ligne : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/authentification>

En cas de questions sur l'autorisation de travail, consulter <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728> ou contacter le service main d'œuvre étrangère de la DREETS

→ Santé et sécurité au travail

Consulter [le guide sur la prévention des risques liés aux vagues de chaleur](#).

Consulter la [Campagne de prévention des risques professionnels multilingue - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

→ Détachement des salariés étrangers

Consulter les pages détachement du site internet du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, disponible en huit langues, qui explique l'ensemble des règles applicables : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

Consulter la Foire aux Questions du téléservice SIPSI (<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/faq>)

En cas de difficulté dans l'utilisation du téléservice SIPSI, adresser un message en français ou en anglais, accompagné d'une description précise de la difficulté rencontrée et si possible de copies d'écran à l'adresse suivante : dgt.declaration-psi@travail.gouv.fr

Consulter [l'instruction DGT/RT1/2021/36 du 19 janvier relative au détachement international de salariés en France](#).

Exceptions pour les événements sportifs et activités de courte durée : voir [l'arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail](#)

Pour toute information et pour effectuer une demande de carte BTP en ligne, par voie électronique, consulter le site internet [CIBTP France | Carte d'identification professionnelle \(cartebtp.fr\)](#)

Pour trouver la convention collective applicable, consulter la base de données accessible via le lien suivant : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/rechercheIdcc>

Une fois sur le site, inscrivez dans l'onglet, en haut à gauche, le mot clé correspondant à l'activité du salarié détaché en France (exemple : sport).

En cas de réponses multiples de la base ou de doute, vous pouvez contacter l'une des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles en France : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>

Enfin, une fois la convention identifiée, vous pouvez accéder au texte intégral de cette convention sur le site internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

Par ailleurs, pour les secteurs du BTP, de la métallurgie et du travail temporaire, les fiches synthétiques, traduites en huit langues, expliquant le contenu des stipulations conventionnelles applicables dans les matières relevant du noyau dur, sont disponibles sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/les-conventions-collectives-applicables-aux-salaries-detaches>

→ **Affiliation à la sécurité sociale lorsque l'employeur est établi au sein de l'UE, de l'EEE ou en Suisse**

Pour plus de précisions, consulter le Guide pratique de la législation applicable <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=868>

→ **Affiliation à la sécurité sociale lorsque l'employeur est établi dans un pays hors UE, EEE ou Suisse lié par une convention de coordination en matière de sécurité sociale avec la France**

Liste des conventions bilatérales de sécurité sociale <https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>

→ **Affiliation du salarié étranger à la sécurité sociale française lorsque l'employeur n'a pas d'établissement en France**

Contactez l'Urssaf Service Firmes Etrangères : <https://www.foreign-companies.urssaf.eu/index.php/fr/>

→ **Pour connaître les droits et obligations en cas de mobilité des travailleurs en Europe à la fois en matière de droits du travail et de la sécurité sociale**, consulter le guide juridique : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_juridique_de_la_mobilite_des_travailleurs_en_europe.pdf