

équivalent à celui prévu à l'article R. 1262-13 ;

3° Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes :

- a) Salaire minimum, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- b) Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;
- c) Congés et jours fériés, et éléments de rémunération s'y rapportant ;
- d) Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant ;
- e) S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

4° Lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale ;

5° Tout document attestant du paiement effectif du salaire ;

6° Un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié ;

7° La copie de la désignation par l'employeur de son représentant conformément aux dispositions de l'article R. 1263-2-1.

III.- Les documents requis aux fins de s'assurer de l'exercice d'une activité réelle et substantielle de cet employeur dans son pays d'établissement sont les suivants :

1° Dans le cas où son entreprise est établie en dehors de l'Union européenne, le document attestant la régularité de sa situation sociale au regard d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, l'attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales lui incombant et datant de moins de six mois ;

2° Lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, le contrat de travail ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié ;

3° Tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le co-contractant établi sur le territoire national ;

4° Tout document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national.

4

#### Article L8221-1 du code du travail

Sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux art L. 8221-3 et L. 8221-5 ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

#### Article L8221-5 du code du travail

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

#### Article L8221-6 du code du travail

I. - Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II. - L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi sa-

larié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L. 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

5

#### Article R3245-1 nouveau du code du travail

A compter du jour de la réception de l'injonction mentionnée à l'article L. 3245-2, l'employeur informe dans un délai de sept jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre transmet aussitôt cette information à l'agent de contrôle auteur du signalement ou informe celui-ci, dès l'expiration du délai imparti, de l'absence de réponse.

#### Article R3245-2 nouveau

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui n'a pas enjoint l'employeur de faire cesser la situation ou qui n'a pas informé, au terme du délai prévu à l'article R. 3245-1, l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse de l'employeur est tenu solidairement avec celui-ci au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

#### Article R3245-3 nouveau

L'agent de contrôle auteur du signalement informe par écrit les salariés concernés qu'à défaut de paiement de leurs rémunérations ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues.

#### Article R3245-4 nouveau

Les injonctions et les informations mentionnées aux articles R. 3245-1 et R. 3245-2 sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine.



Vous guider

# Activité de bûcheronnage

■ De nouvelles obligations pour les entreprises faisant appel au détachement transnational.



Conception : COM MSA MAM (SP/09/2016) - Photos : CCMSA - Impression : MSA MAM

MSA Marne Ardennes Meuse

24 boulevard Louis Roederer - CS 30001  
51077 Reims Cedex

msa.accueil@mam.msa.fr



L'essentiel & plus encore

VOTRE MSA LABELLISÉE DIVERSITÉ



N°Cristal 09 69 32 35 62

APPEL NON SURTAXE

MSA Marne Ardennes Meuse  
www.msa085155.fr



L'essentiel & plus encore



## LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

Dans ce domaine, la MSA dispose d'un corps de contrôle exerçant dans un cadre juridique précis. A ce titre, nous sommes particulièrement actifs dans le domaine de la prestation de service en bûcheronnage.

### ❖ Les constats des contrôleurs

Dans nos 3 départements (Marne Ardennes Meuse), nous observons régulièrement sur les chantiers contrôlés un recours massif à la sous-traitance en cascade, du donneur d'ordre initial aux prestataires étrangers.

Les infractions commises en relation avec l'utilisation abusive du statut de détachement impliquant des entreprises étrangères prestataires de services, peuvent aboutir à la mise en œuvre de la solidarité financière des donneurs d'ordre.

## INFORMATION DES INTERVENANTS ÉCONOMIQUES

Afin de prévenir toute situation délicate et qui pourrait mettre les donneurs d'ordre en difficulté financière et

pénale, nous vous rappelons les principales évolutions en matière d'obligation des donneurs d'ordre, intervenues suite à l'adoption de la loi SAVARY du 10 juillet 2014 et de la loi MACRON du 6 août 2015 :

### 1 LE DÉTACHEMENT

#### De la responsabilisation des donneurs d'ordres

La loi responsabilise les entreprises ayant recours à la prestations de service internationale sont tenues solidairement avec celui-ci au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché en cas d'absence de régularisation effective de la situation par l'employeur, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, s'il ne dénonce pas le contrat de prestation de service(2).

#### Un contenu étoffé des formalités de détachement (3) :

Doivent figurer sur la déclaration de détachement les éléments suivants :

► L'entreprise étrangère : les données détaillées concernant les coordonnées et l'activité de l'entreprise ainsi que les références des dirigeants.

► Les donneurs d'ordre : les éléments permettant de décrire de façon exhaustive les différents acteurs entrant dans le processus.

► Les salariés : relater l'Etat civil de chacun des salariés détachés, et différentes informations liées à leur contrat de travail. En outre, le donneur d'ordre doit vérifier auprès de l'entreprise étrangère avec laquelle il a contracté un contrat avant le début du détachement qu'elle s'est bien acquittée de ses obligations de déclaration et de désignation de son représentant en France. De nouveaux documents doivent être produits.

### 1 LA SOLIDARITÉ FINANCIÈRE

#### Responsabilité civile et pénale

Lorsqu'un prestataire se livre à du travail dissimulé ou qu'un donneur d'ordre a recours sciemment à celui-ci, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement des dettes sociales contractées par le prestataire en infraction (4) et être puni pénalement.

#### • Nouveauté

La loi SAVARY a renforcé la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leurs cocontractants et sous-traitants en instituant (5) :

#### Une obligation de vigilance renforcée

1. Un mécanisme de solidarité financière en cas de non paiement par ces derniers du salaire minimum dû à leurs salariés
2. Une obligation de vigilance en matière d'application de la législation du travail
3. Une obligation de compléter leur re-

gistre unique du personnel en annexant une copie des déclarations préalables de détachement.

### Obligation de diligence et de résultat

Le donneur d'ordre informé par un agent de contrôle du non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié de son cocontractant doit enjoint aussitôt, par écrit, à ce dernier de remédier sans délai à cette situation. Le cocontractant a 7 jours pour régulariser la situation. A défaut, la solidarité financière du donneur d'ordre sera engagée :

- S'il n'a pas enjoint au cocontractant de faire cesser la situation
- Ou n'a pas informé, au terme du délai de 7 jours, l'agent de contrôle, auteur du signalement de l'absence de réponse du cocontractant.

### Date d'effet

31 mars 2015 (Loi SAVARY) et 21 janv. 2016 (loi MACRON) .

## TEXTES DE RÉFÉRENCE :

## DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL ET SOLIDARITÉ FINANCIÈRE DES DONNEURS D'ORDRES

### 1 Article L8271-1-2 du code du travail

Les agents de contrôle compétents en application de l'article L. 8271-1 sont : ...4° Les agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés à cet effet et assermentés ; ...

### Article L8271-7 du code du travail

Les infractions aux interdictions du travail dissimulé prévues à l'article L. 8221-1 sont recherchées par les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2.

### 2 Article L1262-4-1 du code du travail

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés, dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, vérifie auprès de ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est acquitté des obligations mentionnées aux I et II de l'article L. 1262-2-1. A défaut de s'être fait remettre par son cocontractant une copie de la déclaration mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre adresse, dans les quarante-huit heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. Un décret détermine les informations que comporte cette déclaration.

### Article R1263-13 du code du travail

La déclaration que doit faire le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, en application du deuxième alinéa de l'article L. 1262-4-1, lorsque son cocontractant ne lui a pas remis copie de la déclaration de détachement lui incombant en vertu du premier alinéa de

l'article L. 1262-2-1, est adressée à l'unité territoriale compétente mentionnée aux articles R. 1263-4-1 et R. 1263-6-1. La déclaration est rédigée en langue française et justifie par tout moyen lui conférant date certaine qu'elle a été faite dans le délai prévu à l'article L. 1262-4-1.

### 3 Article R1263-3 modifié du code du travail

L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues au 1° et au 3° de l'article L. 1262-1, adresse, une déclaration comportant les éléments suivants :

1° Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes, l'activité principale de l'entreprise, les nom, prénoms, date et lieu de naissance du ou des dirigeants, la désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ; 2° L'adresse du ou des lieux successifs où doit s'accomplir la prestation, les nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, et coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, la raison sociale du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation, la date du début de la prestation et sa date de fin prévisible, l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés, le nom, l'adresse, l'activité principale du donneur d'ordre ainsi que, le cas échéant, son numéro d'identification SIRET ;

## À RETENIR

Les dispositions réglementaires nouvelles instituées successivement par les lois SAVARY et MACRON ont renforcées les dispositifs de contrôle en matière de détachement transnational de travailleurs. La loi a également durci les responsabilités de chacun des acteurs économique et imposent désormais une vigilance rigoureuse et une diligence constante aux donneurs d'ordre. La loi les astreint également à de nouvelles formalités. Il va de soi, que le donneur d'ordre initial pourrait être poursuivi devant les tribunaux et tenu solidairement responsable du préjudice social qu'aurait subi la MSA en cas de délit de travail dissimulé.

3° Les nom, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité de chacun des salariés détachés, la date de signature de son contrat de travail, sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe durant le détachement ainsi que le montant de la rémunération brute mensuelle y afférente, converti le cas échéant en euros, la date du début du détachement et sa date de fin prévisible ; 4° Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2 ; 5° Le cas échéant, l'adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés ; 6° Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement.

### Article R1263-1 modifié code du travail

I. - L'employeur établi hors de France conserve sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire national ou, en cas d'impossibilité matérielle, dans tout autre lieu accessible à son représentant désigné en application de l'article L. 1262-2-1 et présente sans délai, à la demande de l'inspection du travail du lieu où est accomplie la prestation, les documents mentionnés au présent article.

II. - Les documents requis aux fins de vérifier les informations relatives aux salariés détachés sont les suivants :

1° Le cas échéant, l'autorisation de travail permettant au ressortissant d'un Etat tiers d'exercer une activité salariée ; 2° Le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine