

## **Carte d'identification professionnelle du BTP et détachement de travailleurs étrangers**

Afin de lutter contre la fraude dans le détachement de travailleurs étrangers, le Gouvernement a mis en place un véritable arsenal juridique.

Celui-ci s'est traduit par une hausse des formalités administratives (déclaration de détachement, désignation d'un représentant), un renforcement des obligations à la charge des entreprises (obligation de contrôle et de vigilance), mais surtout la délivrance d'une nouvelle carte d'identification professionnelle pour tous les salariés travaillant sur chantier.

Ce nouvel arsenal s'accompagnant d'un panel de sanctions pouvant être prononcées par les autorités administratives, ce document vise à faire le point sur le recours au détachement de travailleurs étrangers que celui-ci résulte de la conclusion d'un contrat de sous-traitance ou la mise à disposition de travailleurs via une société de travail temporaire.

Par ailleurs, suite à la publication le 22 mars 2017 de l'arrêté permettant le déploiement de la nouvelle carte d'identification professionnelle, vous trouverez dans ce document les modalités d'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif.

► **Qu' est-ce que le détachement de travailleurs étrangers ?**

► **Quelles formalités administratives effectuer en cas de détachement ?**

► **Comment se passe la diffusion de la nouvelle carte d'identification professionnelle ?**

► **Quelles sont les dispositions françaises applicables aux travailleurs étrangers ?**

► **Quelles sont les obligations pesant sur les entreprises françaises qui ont la qualité de donneur d'ordre ?**

► **Quelles sont les sanctions encourues en cas de non-respect de la législation ?**



## ► Qu' est-ce que le détachement de travailleurs étrangers ?

Est considéré comme un travailleur détaché «  *tout salarié d'un **employeur** régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national* » (Code du travail, art. L. 1261-3)

Le détachement suppose ainsi l'existence d'un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le travailleur détaché pendant toute la durée du détachement.

La législation précise qu'une entreprise étrangère ne peut pas se prévaloir des règles relatives au détachement lorsqu'elle exerce uniquement dans l'Etat étranger sur lequel elle est établie :

- **soit la gestion interne ou administrative ;**
- **soit la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salarié.**

De la même manière, les règles relatives au détachement ne peuvent pas s'appliquer lorsque l'entreprise étrangère exerce sur le territoire national une **activité stable, habituelle et continue**.

Dans ces 3 cas, les sociétés étrangères doivent appliquer pleinement la législation française.

Lorsque la situation de détachement est établie, la relation contractuelle matérialisant celui-ci peut prendre plusieurs formes:

- dans le cadre de la conclusion **d'un contrat de sous-traitance**, lorsque vous décidez de recourir à un sous-traitant établi et travaillant régulièrement hors de France et qui pour une prestation déterminée, est amené à détacher des salariés étrangers sur le territoire français ;
- il peut également s'agir d'un **contrat conclu directement entre votre société et une entreprise étrangère** ;
- cela vise aussi le travail temporaire lorsque vous décidez de faire appel à une **entreprise de travail temporaire étrangère** ;
- le détachement peut enfin intervenir entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

## ► Quelles formalités administratives effectuer en cas de détachement ?

En cas de détachement de travailleurs étrangers sur le territoire français, vous devez effectuer 3 formalités administratives principales :

- la déclaration de détachement ;
- la désignation d'un représentant ;
- la délivrance de la nouvelle carte d'identification professionnelle.

### La déclaration de détachement

Le contenu de la déclaration de détachement a considérablement évolué au fil des législations. Celle-ci doit désormais contenir :

- le nom ou raison sociale de l'entreprise ; adresses postale et électronique, coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés ; forme juridique de l'entreprise ; références de son immatriculation à un registre professionnel ou toutes autres références équivalentes ; activité principale de l'entreprise ; identité, date et lieu de naissance du ou des dirigeants ; liens éventuels de l'employeur avec l'entreprise d'accueil ; désignation du ou des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ;
- adresse du ou des lieux successifs où doit s'effectuer la prestation ; identité, date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, coordonnées téléphoniques et, le cas échéant, raison sociale du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation ; date du début de la prestation et date de fin prévisible ; activité principale exercée dans le cadre de la prestation ; nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés ; nom, adresse, activité principale et, le cas échéant, numéro SIRET du donneur d'ordre ;
- nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle et nationalité des salariés détachés ; date de signature de leur contrat de travail, qualification professionnelle, emploi occupé durant le détachement, montant de la rémunération brute mensuelle durant le détachement ; date de début du détachement et date de fin prévisible ;
- les heures de début et de fins de journées de travail ainsi que les périodes de repos ;
- le cas échéant, adresse du ou des lieux d'hébergement collectif successifs des salariés ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de voyage, de nourriture et, le cas échéant, d'hébergement.

A l'origine, la déclaration de détachement était adressée à l'inspection du travail du lieu de déroulement de la prestation sous format papier. Désormais, celle-ci doit être adressée aux autorités françaises **avant le détachement et de façon dématérialisée**. Pour ce faire, les entreprises doivent utiliser le télé-service « Sipsi » mis en œuvre par le ministère chargé du travail à l'adresse suivante [www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr).

**Avant le début du détachement**, vous devez obligatoirement demander à votre co-contractant étranger une **copie de la déclaration de détachement**. Dès réception de celle-ci, vous **devez l'annexer à votre registre du personnel**.

A défaut de s'être fait remettre ce document, vous avez l'obligation d'effectuer la déclaration de détachement dans **les 48 heures après de début du détachement**.

Le non-respect de cette formalité est sanctionné par une amende d'au plus **2000 euros par salarié détaché** (4000 euros en cas de récidive) dans la limite d'un plafond de 500 000 euros. Pour fixer le montant de l'amende, sont pris en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et charges.

Par ailleurs, si l'inspection du travail ne reçoit pas la déclaration de détachement dans les 48 heures, elle peut saisir l'autorité administrative en vue de **la suspension du chantier** jusqu'à l'obtention des déclarations de détachement et pour une durée maximale d'1 mois.

A noter que cette mesure de contrôle concerne tous les niveaux de la chaîne de sous-traitance, le maître de l'ouvrage devant ainsi mettre en œuvre son obligation vis-à-vis des sous-traitants directs et indirects (ou de second rang).

Enfin, le traitement administratif de la déclaration de détachement est facturé à l'entreprise étrangère pour un montant qui ne peut excéder 50 euros. En cas de non réalisation de la déclaration de détachement par l'entreprise étrangère, ce coût est mis à votre charge en votre qualité de maître de l'ouvrage ou de donneur d'ordre.

### **Le représentant**

L'entreprise étrangère doit également désigner un **représentant situé sur le territoire français** qui aura pour fonction d'assurer **la liaison entre la société étrangère et les agents de contrôle, et ce pendant toute la durée du détachement.**

Le représentant dont le nom et prénom est mentionné sur la déclaration de détachement va ainsi assurer en lieu et place de l'entreprise étrangère la conservation et la production des documents pouvant être demandés par les autorités de contrôle française.

## ► La diffusion de la nouvelle carte d'identification professionnelle

Afin de lutter contre la fraude au détachement, les pouvoirs publics ont prévu la mise en place d'une nouvelle carte d'identification professionnelle.

Celle-ci va désormais concerner tous les salariés **qui accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire des travaux de bâtiment et travaux publics.**

Devront ainsi se faire délivrer une carte d'identification professionnelle :

- les salariés d'entreprises du BTP ;
- les salariés mis à disposition par des entreprises de travail temporaire françaises ;
- des salariés étrangers détachés sur le territoire français que cela résulte de la mise à disposition d'une société de travail temporaire étrangère ou non.

La carte BTP ne sera toutefois pas obligatoire pour les salariés suivants, même s'ils sont présents sur un chantier :

- les salariés commerciaux et les salariés issus de services supports des entreprises (gestion de la paie, gestion des risques, maintenance informatique, prévention et sécurité, service achat et approvisionnement, gestion des stocks, etc.) ;
- les stagiaires (dans ce cas, leur tuteur devra être en capacité de présenter tout document attestant de leur qualité de stagiaire) ;
- les salariés exerçant une activité de nettoyage si celle-ci intervient après la date de livraison du chantier ;

La demande de la nouvelle carte BTP pèsera sur l'employeur (ou son mandataire) ce qui vise :

- votre entreprise en ce qui concerne les salariés que vous employez directement ;
- l'entreprise de travail temporaire établie en France qui formulera une demande pour ses salariés intérimaires concernés ;
- l'entreprise établie hors de France qui la demandera pour ses salariés détachés.

Une exception va demeurer concernant les salariés intérimaires détachés puisque dans ce cas, l'obligation pèsera sur **l'entreprise établie en France, en tant qu'entreprise utilisatrice.**

Chaque carte BTP sera facturée 10.80 euros à son demandeur.

S'agissant des modalités de diffusion de la nouvelle cette carte d'identification professionnelle, celle-ci va se généraliser de façon progressive de la façon suivante :

Zone	Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5
Période concernée	Du 22 Mars jusqu'au 30 mai	Du 1 <sup>er</sup> mai au 30 juin	Du 1 <sup>er</sup> juin au 31 juillet	Du 1 <sup>er</sup> juillet au 31 août	Du 1 <sup>er</sup> août au 30 septembre
Régions concernées	Nouvelle aquitaine Occitanie	Pays de la Loire Centre Val de Loire Grand –est Bourgogne Franche comté	Provence – Alpes –Côte d'Azur Auvergne – Rhône- Alpes Corse	Bretagne – Hauts-De-France Normandie	Ile-De-France DOM

Les entreprises établies en France disposent, **au moment du démarrage dans leur zone, d'un délai de 2 mois pour demander les cartes d'identification professionnelle.** Vous devrez ainsi, pour l'ensemble de vos salariés, récupérer les anciennes cartes BTP qui seront remplacées par la nouvelle carte d'identification professionnelle.

En cas d'embauche d'un nouveau salarié, la carte BTP devra être immédiatement demandée dès lors que le lancement dans la zone a démarré.

Concernant les salariés **étrangers détachés en France, la carte d'identification professionnelle doit être demandée immédiatement**, et ce depuis le 22 mars 2017. En effet, pour ces travailleurs, il n'y a pas de démarrage progressif.

La demande de délivrance de cette nouvelle carte d'identification professionnelle se fait exclusivement sur internet à l'adresse suivante : <https://www.cartetbp.fr/demande-carte-pap.html>

Pour ce faire, vous devez vous munir d'une photo de chacun de vos salariés respectant les critères suivants :

- dimension minimum de 96 X125 et 360 X 468 pixels au maximum ;
- respecter les standards des photos d'identité ;
- le visage doit représenter 70 à 80 % du visage. La photo doit être récente, ressemblante avec une expression neutre. Le sujet doit être pris de face, les yeux ouverts. La photo doit être prise tête nue, visage dégagé : pas de foulard, pas de lunettes épaisses, pas de cheveux couvrant le visage.

La nouvelle carte BTP comportera les informations suivantes :

- les nom, prénoms et sexe du salarié ;
- la photo du salarié ;
- la raison sociale ou le nom de l'employeur ;
- le numéro SIREN ;
- le logo de l'entreprise, si elle le souhaite ;
- un numéro de carte et sa date de délivrance ;
- les coordonnées de l'UCF CIBTP ;
- pour les travailleurs temporaires, la mention « salarié intérimaire » ;
- pour les travailleurs détachés, la mention « salarié détaché » ou « salarié intérimaire détaché »

Chaque carte disposera également d'un QR code permettant, au moyen d'une application réservée aux corps de contrôle habilités, de vérifier la validité de la carte.

Lorsqu'un salarié quittera votre entreprise, vous devrez récupérer la carte d'identification professionnelle que vous retournerez au service carte BTP en vue de sa destruction. De la même manière, en cas de perte ou dégradation de la carte, vous devrez signaler cet événement sur le site [cartetbp.fr](http://cartetbp.fr) afin que cette carte soit désactivée et qu'une nouvelle carte soit émise.

Enfin, tout changement de situation (passage d'un CDD en CDI par exemple) devra être signalé sur le site [cartetbp.fr](http://cartetbp.fr).

## ► Quelles sont les dispositions françaises applicables aux travailleurs étrangers ?

Les salariés étrangers travaillant en France doivent se voir appliquer un certain nombre de dispositions issues de la législation française. Ces dispositions sont considérées comme le « noyau dur » des droits attachés aux travailleurs. On y retrouve :

- les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- l'exercice du droit de grève ;
- la durée du travail, les repos compensateurs, les jours fériés, les congés annuels payés ;
- les congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité ;
- les conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- le salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires ;
- les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale ;
- le principe de non-discrimination et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la protection de la maternité, l'âge d'admission au travail, l'emploi des enfants, la durée du travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- les conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- le travail illégal.

S'agissant du salaire minimum, la législation vise expressément le **salaire minimum conventionnel**. Cela signifie que les entreprises étrangères doivent **respecter les grilles de salaires négociées annuellement et étendues par les partenaires sociaux du BTP**. De la même manière, les sommes versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture ne peuvent être prises en compte pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel.

A l'inverse, les primes et suppléments de rémunération versés pour la période du détachement sont pris en compte pour vérifier si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Afin de s'assurer du respect du « noyau dur » de la législation française, l'entreprise étrangère ou son représentant doit pouvoir être en mesure de produire aux autorités de contrôle françaises tous **les justificatifs nécessaires traduits dans la langue française**. Le non-respect de cette disposition est sanctionné par une amende administrative d'au plus 2000 euros par salarié détaché (4 000 euros en cas de récidive) le montant total étant plafonnée à 500 000 euros.

Les salariés étrangers détachés sur le territoire français doivent également bénéficier de garanties visant à assurer l'effectivité de la législation française :

- l'entreprise étrangère dont les salariés restent rattachés au régime de protection sociale de leur pays d'origine doit faire établir des certificats de détachement prouvant le maintien de leur protection sociale au régime du pays d'origine ;
- chaque salarié détaché devra se voir remettre un **document d'information avec sa carte d'identification professionnelle**, lequel devra présenter la réglementation française qui leur est applicable, rédigée dans une langue qu'ils comprennent ;
- au sein de chaque grand chantier de bâtiment ou de génie civil (chantiers de plus de 10 000 hommes-jour) utilisant des travailleurs détachés, le maître d'ouvrage doit **afficher sur le lieu de travail les informations relatives au droit du travail applicable en France**, traduites dans au moins l'une des langues parlées dans chacun des Etats d'origine des salariés détachés. Tout manquement à cette obligation peut vous exposer à une amende administrative d'au plus 2000 euros par salarié détaché (4000 euros en cas de récidive), le montant total de l'amende étant plafonné à 500 000 euros ;
- en cas d'accident du travail, **les salariés détachés devront dorénavant faire l'objet d'une déclaration auprès de l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident** dans un

délai de 48 heures. Cette déclaration sera effectuée, selon les cas, par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage. En cas de non-respect de cette formalité, vous pouvez encourir une amende administrative d'au plus 2000 euros par salarié détaché (4000 euros en cas de récidive), le montant total étant plafonné à 500 000 euros.

## ► Quelles sont les obligations pesant sur les entreprises françaises qui ont la qualité de donneur d'ordre ?

En cas de recours à une entreprise étrangère détachant des salariés sur le territoire française, le maître de l'ouvrage ou donneur d'ordre se voit attribuer par le législateur plusieurs obligations visant à renforcer sa responsabilité.

Celui-ci est tout d'abord tenu d'un devoir **d'information et d'injonction dès lors que le salaire minimum n'est pas respecté**. Ainsi, dans l'hypothèse où vous seriez informé par un agent de contrôle du non-respect du salaire minimum par un de vos co-contractants étrangers, vous serez dans l'obligation de l'enjoindre à **faire cesser la situation**.

L'employeur étranger dispose d'un délai de **7 jours pour vous informer des mesures mises en place pour faire cesser la situation**. Vous avez ensuite l'obligation d'informer l'agent de contrôle de la réponse de l'entreprise étrangère ou l'absence de réponse.

En l'absence de régularisation de la situation, vous pouvez être tenu solidairement au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues faute d'avoir dénoncé le contrat de prestation de service.

**Par ailleurs, lorsque les « droits fondamentaux » des salariés détachés ne sont pas respectés, l'agent de contrôle doit immédiatement vous informer par écrit.**

**Notez-le :** Sont visés par « droits fondamentaux » les principes de non –discrimination, la maternité, la paternité, le droit de grève, la durée du travail, les jours fériés et congés, le salaire minimum, la sécurité au travail ou encore le fait d'héberger des salariés étrangers dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine.

A défaut de régularisation de la situation dans un délai de 3 jours (délai pouvant être réduit à 1 jour), l'autorité de contrôle peut, eu égard à la répétition ou la gravité des faits, ordonner **la suspension de la prestation de service**. Dans cette situation, vous serez invité par l'agent de contrôle à prendre les mesures permettant de prévenir tout risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs présents sur le site concerné ainsi que des usagers ou des tiers, qui résulterait de la suspension temporaire de la prestation de service.

La décision de l'autorité de contrôle est par ailleurs portée à la connaissance du public par voie d'affichage sur les lieux du chantier.

La législation précise également que la suspension de la prestation de service **ne doit entraîner aucun préjudice financier pour les salariés concernés, leur contrat de travail ne pouvant être ni rompu, ni suspendu**.

Le non-respect de la décision de suspension de la prestation de service est enfin sanctionné par une amende qui tient compte des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges. L'amende est inférieure ou égale à 10 000 euros par salarié concerné par le manquement.

## ► Quelles sont les sanctions encourues en cas de non-respect de la législation ?

Lorsqu'une entreprise ne respecte pas la législation sur le détachement de travailleurs étrangers, des sanctions particulièrement lourdes peuvent être prononcées.

En complément de celles évoquées précédemment, le législateur a prévu de nombreuses sanctions spécifiques :

- la solidarité financière en cas de condamnation pour travail dissimulé, cette solidarité pouvant jouer à l'égard de tous les co-contractants ;
- l'inscription sur Internet sur une « liste noire » pour une durée maximale de 2 ans des personnes physiques ou sociétés condamnées pour certaines infractions de travail dissimulé,
- l'interdiction de percevoir des aides publiques pendant une durée maximale de 5 ans ;
- la fermeture provisoire d'un établissement ou l'exclusion temporaire des marchés publics peuvent également être prononcées eu égard à la répétition ou la gravité des faits constatés et la proportion de salariés concernés ;
- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, l'absence de production, lors d'un contrôle, du formulaire de détachement attestant de l'affiliation d'un travailleur étranger à un régime étranger (lorsque ce dernier n'est pas affilié au régime de sécurité sociale français), est sanctionné par une amende égale au montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale soit **3269 euros par salarié** (cette infraction étant doublée en cas de récidive dans les 2 ans qui suivent). Cette sanction incombe au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage et ne sera pas applicable si un justificatif attestant du dépôt de la demande du formulaire de détachement suivie de la production dans le délai de 2 mois suivant le contrôle du formulaire est délivré à la suite de cette demande.