

Notice Détachement de travailleurs entre l'Allemagne et la France

Edition: Septembre 2017

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers



Sommaire

I. GENERALITES SUR LA NOTION DE DETACHEMENT	3
II. DETACHEMENT DE L'ALLEMAGNE VERS LA FRANCE DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES	4
1. Qui est concerné?	4
2. Quelles sont les formalités à respecter?	4
3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration de détachement?	4
4. Pourquoi faut-il que je désigne un représentant en France?	5
5. Quels documents le représentant doit-il tenir à la disposition de l'inspection du Travail?	5
6. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?	7
7. Quelles sont les autres formalités à respecter?	7
8. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail à respecter?	8
9. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur des transports?	8
10. Quelles sont les particularités dans le secteur de la construction (BTP)?	10
11. Quelles sanctions en cas d'infraction à la législation sur le détachement?	11
12. Quels sont les contributions à payer?	12
III. DETACHEMENT DE LA FRANCE VERS L'ALLEMAGNE DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES	12
1. Qui est concerné?	12
2. Quelles sont les formalités à respecter?	13
3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration?	14
4. Quels sont les exceptions à l'obligation de déclaration?	14
5. Pourquoi fait-il joindre un certificat à la déclaration?	14
6. Quelles sont les autres obligations pour l'employeur?	15
7. Quels documents l'employeur doit-il tenir à disposition?	16
8. Quelles sont les particularités applicables au transit?	17
9. Quelles sont les particularités applicables au secteur de la construction (BTP)?	18
10. Quelles sanctions sont encourues en cas de non-respect des règles de déclaration?	19
IV. TABLEAU COMPARATIF DES PRINCIPALES DIFFERENCES ENTRE L'ALLEMAGNE ET LA FRANCE	19
V. PERSPECTIVES	21
VI. LIENS UTILES	22

*Cette notice ne prétend pas à l'exhaustivité. Bien qu'elle ait été rédigée avec le plus grand soin, nous ne pouvons pas garantir l'exactitude de son contenu.



I. Généralités sur la notion de détachement

Le détachement est défini de manière décisive par les dispositions du droit de l'Union, notamment la directive 96/71/CE (ci-après « Directive sur le détachement ») et la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la précédente (ci-après « Directive relative à l'exécution»). Les Etats membres étaient tenus de transposer ces directives dans leur droit national. Cela veut dire qu'il leur a fallu édicter des lois nationales à cet effet ou, selon le cas, adapter les lois existantes aux exigences des directives. La Directive sur le détachement a pour but de préserver les droits des travailleurs au sein de l'Union Européenne et d'éviter le dumping social. La Directive relative à l'exécution a pour finalité d'améliorer en pratique l'application de la Directive sur le détachement. Il s'agit en particulier d'intensifier la coopération administrative entre les différents Etats membres et de renforcer les contrôles du respect des droits des travailleurs.

Par **détachement** au sens de la Directive sur le détachement des travailleurs, on entend le fait pour une entreprise ayant son siège dans un Etat membre de l'UE de détacher un travailleur, pour son compte et sous sa direction, sur le territoire d'un autre Etat membre de l'UE, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement¹.

Il existe **trois types de détachement** :

- le détachement dans le cadre d'une prestation de services
- le détachement dans un établissement / le détachement intragroupe
- le travail intérimaire transfrontalier

La teneur de la Directive sur le détachement et de la Directive relative à l'exécution concerne le droit européen du travail. Les questions de législation sociale soulevées par le détachement sont traitées par le règlement (CE) n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

¹ Art. 1 de la directive 96/71/CE.



Nota : La notice se limite à une présentation du détachement dans le cadre d'une **prestation de services sous les aspects de droit du travail**.

II. Détachement de l'Allemagne vers la France dans le cadre d'une prestation de services

1. Qui est concerné?

En principe, toute entreprise qui envoie du personnel de l'Allemagne vers la France pour y fournir des prestations de services doit effectuer une déclaration de détachement, **quel que soit le type d'activité**. Il n'y a pas d'obligation de déclarer pour les travailleurs indépendants ; les dispositions ne sont pas applicables non plus pour les personnels des organismes de droit public, dès lors qu'ils agissent dans l'exercice d'une fonction officielle². Les entreprises publiques ayant une forme de droit privé ont toutefois l'obligation d'effectuer la déclaration.

2. Quelles sont les formalités à respecter ?

Le détachement doit être déclaré **sur le portail de déclaration en ligne SIPSI préalablement à l'intervention**³. Les compétences de l'Inspection du Travail française auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) varient selon le lieu de l'intervention, à savoir selon la région française dans laquelle les prestations de services sont fournis. Il est à noter par conséquent que pour les interventions prévues dans deux ou plusieurs régions, il faut effectuer une déclaration séparée dans chacune d'elles.

3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration de détachement?

Doivent être indiqués dans la **déclaration de détachement** les renseignements suivants: nom, adresse, forme juridique et direction de l'entreprise, début de l'intervention et nature de celle-ci, lieu et durée probable de l'activité, identité des salariés qui sont chargés de l'intervention, horaire de travail et salaire de ceux-ci. Le cas échéant, des informations

² Windisch-Graetz dans le commentaire: Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. édition Art. 1 RL 96/71/EG point 32.

³ Voir le site Internet SIPSI à l'adresse www.sipsi.travail.gouv.fr (consulté en dernière date le 13/06/2017) ; c'est ce que prévoient l'art. L 1262-2-1 al. 1 et l'art. L 1262-2-2 Code du travail.



doivent être fournies sur l'hébergement des salariés en France ainsi que sur les frais pris en charge par l'employeur pour leurs voyages, leur nourriture et leur hébergement⁴.

4. Pourquoi faut-il que je désigne un représentant en France?

L'entreprise d'envoi doit en outre désigner un **représentant** en France pour elle-même⁵. La fonction du représentant est de faire en sorte que tous les documents justificatifs nécessaires selon l'art. R 1263-1 Code du travail soient mis à disposition et de servir de contact auprès de l'Inspection du Travail. Le représentant doit être nommé dans un écrit en langue française, sous la forme d'une désignation de représentant⁶. **La désignation du représentant** doit contenir les renseignements suivants:

- ✓ nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse électronique et adresse postale en France, éventuellement nom de l'entreprise, numéro de téléphone du représentant
- ✓ consentement du représentant de sa désignation, date de prise d'effet de la désignation et durée de celle-ci, étant précisé que cette durée ne doit pas dépasser celle du détachement
- ✓ lieu où les documents nécessaires sont conservés en France, ou modalités permettant de consulter ces documents à partir de la France
- ✓ en outre, les informations concernant le représentant doivent être indiquées séparément sur le portail de déclaration SIPSI

5. Quels documents le représentant doit-il tenir à la disposition de l'inspection du Travail?

Le représentant doit tenir cumulativement à la disposition de l'Inspection du Travail, aux fins de contrôle, une traduction simple en français⁷ des documents suivants⁸ :

- ✓ le cas échéant, autorisation de travail pour les ressortissants d'un Etat tiers
- ✓ le cas échéant, attestation d'examen médical du travailleur par un médecin du travail

⁴ Art. R 1263-3 Code du travail.

⁵ Art. L 1262-2-1 al. 2 Code du travail.

⁶ Art. R 1263-2-1 Code du travail.

⁷ Art. R 1263-2 Code du travail.

⁸ Art. R 1263-1 Code du travail.



- ✓ pour les détachements d'une durée d'**un mois ou plus**: le bulletin de paie de chaque salarié détaché ou un document équivalent, prouvant le paiement et contenant les informations suivantes :
 - salaire minimum et, le cas échéant, majorations pour heures supplémentaires
 - période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant entre heures payées au taux normal et celles comportant une majoration
 - indication des congés et des jours fériés ainsi que de la rémunération qui s'y rapporte
 - le cas échéant, condition d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries
 - le cas échéant, indication de la convention collective de branche qui est applicable au salarié concerné
- ✓ pour les détachements d'une durée **inférieure à un mois**, document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale :
 - document attestant du paiement effectif du salaire
 - relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié
 - copie de la désignation par l'employeur de son représentant

En outre, les documents suivants doivent être tenus à disposition, **quelle que soit la durée** du détachement :

- ✓ Preuve d'une activité réelle et substantielle du prestataire dans l'Etat où il est établi :
 - contrat de travail ou document équivalent, attestant du lieu de recrutement du salarié
 - document attestant du droit applicable au contrat conclu entre l'employeur et son cocontractant établi en France
 - document attestant du nombre de contrats exécutés par l'employeur et des chiffres d'affaires dans le pays où il est établi



6. Qui d'autre doit être informé de la déclaration de détachement?

Une copie de la déclaration de détachement et une copie de la désignation du représentant doivent être communiquée au donneur d'ordre.

Nota : Le donneur d'ordre ou destinataire de la prestation est tenu de surveiller, avant le début du détachement, que la réglementation y relative est respectée, et ainsi de contribuer activement à la protection des travailleurs détachés (obligation de vigilance du donneur d'ordre)⁹. De ce fait, le donneur d'ordre est tenu d'inviter le fournisseur (prestataire) à lui transmettre une copie de la déclaration de détachement et de la désignation du représentant. Si le fournisseur omet de lui transmettre une copie, le donneur d'ordre doit alors déclarer le détachement dans les 48 heures suivant le début de celui-ci, auprès de l'autorité compétente¹⁰. Cette obligation de surveillance vaut également pour toute la chaîne de sous-traitance¹¹. Les donneurs d'ordre sont donc tenus, dans leur propre intérêt, de faire preuve d'une vigilance particulière pour éviter que leur responsabilité soit mise en cause.

7. Quelles sont les autres formalités à respecter?

Afin de clarifier les aspects du droit social liés au détachement, il faut en outre demander, pour le travailleur détaché, l'**attestation A1** à la caisse d'assurance maladie auprès de laquelle il est assuré¹². Cette attestation permet de vérifier que le travailleur détaché reste affilié à la sécurité sociale dans son pays d'origine pendant le détachement. Toutefois, la durée du détachement ne doit pas excéder 24 mois. L'attestation A1 doit être demandée séparément pour chaque détachement.

En principe, c'est l'employeur qui demande l'attestation A1; il doit s'adresser à la caisse d'assurance maladie¹³. Si la demande d'attestation A1 a été transmise à la caisse d'assurance maladie, mais qu'elle n'a pas encore été délivrée, il est conseillé de demander un accusé de réception en langue française à la caisse compétente, à des fins de preuve.

⁹ Art. L 1262-4-1, art. R 1263-12 Code du travail.

¹⁰ Art. L 1262-4-1 al. 1 phrase 2 Code du travail.

¹¹ Art. L 1262-4-1 al. 2 Code du travail.

¹² Art. L 114-15-1 Code de la Sécurité sociale.

¹³ Art. 15 règlement (CE) n° 987/ 2009.



Le non-respect de l'obligation est puni d'une amende égale au plafond mensuel des cotisations sociales (soit 3.269 € pour 2017) par travailleur. En cas de nouveau manquement à l'obligation en l'espace de 2 ans, le montant de l'amende est doublé. Une dispense d'amende est toutefois accordée lorsque l'on peut prouver que l'attestation A1 a déjà été demandée. Dans ce cas, l'attestation doit être présentée dans les deux mois qui suivent le contrôle¹⁴.

8. Quelles sont les obligations imposées par le droit du travail?

Pendant la durée du détachement vers la France, les dispositions du code du travail doivent être prises en compte et respectées¹⁵. Il s'agit avant tout des dispositions françaises concernant les horaires de travail, le salaire minimum garanti (SMIC), les congés et la sécurité au travail.

Nota: Les entreprises d'envoi doivent aussi respecter les **conventions collectives d'application générale** dont elles relèvent ; celles-ci peuvent prévoir des salaires minimums dérogeant au SMIC.

9. Quelles sont les particularités à prendre en compte dans le secteur des transports?

En principe, les dispositions du Code du travail relatives au détachement de travailleurs sont applicables au **secteur des transports**, mais le Code des transports contient de nombreuses **dispositions spéciales** dont certaines dérogent aux règles générales¹⁶. On peut citer entre autres les dispositions suivantes :

- ✓ Au lieu de la déclaration de détachement, il faut établir en ligne, sur le portail de déclaration SIPSI, une **attestation de détachement**¹⁷ en langue française pour chaque salarié détaché. Celle-ci est valable 6 mois au maximum à compter de son

¹⁴ Voir sur ce point la note 11 en bas de page.

¹⁵ Art. L 1262-4 Code du travail. Au sujet des particularités du droit du travail, voir la notice de la CCI de la Sarre sur le détachement temporaire de travailleurs en France, consultable en ligne à la page : <https://www.saarland.ihk.de/ihksaarland/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=298&Media.Object.ObjectType=full> (consultée en dernière date le 08/08/2017).

¹⁶ Voir à ce sujet la notice « Questions et réponses concernant les nouvelles modalités d'application de la législation sur le détachement de travailleurs pour le personnel des entreprises de transport routier et de navigation fluviale » du ministère français de l'Environnement (version : janvier 2017), consultable en ligne à la page :

<https://www.ecologique-solaire.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-transport-routier#e3> (consultée en dernière date le 17/08/2017).

¹⁷ Art. L 1331-1 al. 1 en lien avec l'art. R 1331-2 al. 1 Code des transports.



établissement. Elle peut être utilisée pour de multiples interventions durant cette période¹⁸. Depuis le 1^{er} janvier 2017, il n'est plus nécessaire que le représentant de l'entreprise reçoive une copie de l'attestation de détachement. Seul le travailleur concerné doit tenir à disposition un exemplaire de l'attestation sous forme papier à bord du véhicule. Il doit aussi y conserver une copie de son contrat de travail. L'attestation de détachement contient des renseignements similaires à ceux de la déclaration de détachement (v. point 3) ; il faut seulement y mentionner en plus le numéro de référence nécessaire à l'inscription dans le registre électronique national des entreprises de transport¹⁹

- ✓ Pour la désignation du représentant, les conditions indiquées au point 4 sont valables conformément
- ✓ Le représentant doit tenir à disposition une traduction en français des bulletins de paie pour la période du détachement ou de documents équivalents attestant de la rémunération et fournissent les informations suivantes (quelle que soit la durée du détachement)²⁰ :
 - salaire horaire brut en euros, y compris les majorations pour heures supplémentaires
 - période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant entre heures payées au taux normal et celles comportant une majoration
 - congés et jours fériés, ainsi que la rémunération correspondante
 - document attestant du paiement effectif du salaire
 - copie de la désignation d'un représentant
 - le cas échéant, indication de la convention collective de branche applicable au salarié

En cas de non-respect des formalités précitées, l'employeur se voit infliger une amende. Le chauffeur, par contre, n'encourt aucune peine. En cas d'absence d'attestation de détachement à bord du véhicule, il est prévu une amende de 750 €²¹. L'absence de

¹⁸ Art. R 1331-2 Code des transports.

¹⁹ Art. R 1331-2 al. 4 Code des transports.

²⁰ Art. R 1331-4 Code des transports.

²¹ Art. R 1331-9 Code des transports.



contrat de travail est punie d'une amende de 450 €²². De plus, les sanctions citées au point 11 sont applicables.

Nota : Le **transit**, c'est-à-dire le simple faire de traverser un pays sans charger ni décharger de marchandise, est **exclu** du champ d'application de ces dispositions en France. La Commission Européenne a entrepris les premières démarches en vue d'engager une procédure d'infraction pour application systématique des dispositions sur le salaire minimum dans le secteur des transports en France. Il reste à voir quelle en sera l'issue.

10. Quelles sont les particularités dans le secteur de la construction (BTP)?

Dans le secteur de la construction²³, il faut demander avant le début des travaux, pour les travailleurs détachés, la **carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (BTP)** sur le site cartebtp.fr²⁴. La carte BTP ne peut être demandée que par l'employeur et une fois la déclaration de détachement accomplie. Elle contient des informations sur le travailleur détaché, sur son employeur et aussi sur le donneur d'ordre. Avant la délivrance de la carte BTP, l'employeur reçoit une attestation provisoire. Celle-ci reste valable au plus tard 72 heures après la délivrance de la carte définitive²⁵. En pratique, la carte BTP n'est envoyée actuellement qu'à des adresses situées sur le territoire français.

Le travailleur doit toujours avoir la carte BTP sur lui lorsqu'il se trouve sur le chantier et la présenter à l'Inspection du Travail française sur simple demande en cas de contrôle. Une photo du travailleur doit être transmise en ligne pour l'édition de la carte BTP. Les frais de délivrance de la carte s'élèvent à 10,80 €. Sa validité dépend du statut du travailleur. Dans le cas d'un travailleur détaché en France dans le cadre d'une prestation de services ou d'un contrat d'entreprise, la carte n'est valable que pour le détachement considéré et une nouvelle demande doit être effectuée pour tout nouveau détachement²⁶. De même, une nouvelle carte doit être demandée en cas de vol ou de perte.

La non-demande de la carte BTP est passible d'une amende administrative de 2.000 € par travailleur ; en cas de récidive dans l'année qui suit la première amende, la nouvelle

²² Art. R 1331-10 Code des transports.

²³ L'art. R 8291-1 Code du travail donne une définition très large du secteur du BTP en énumérant les personnes qui y travaillent.

²⁴ Art. L 8291-1 Code du travail.

²⁵ Voir sur ce point la notice « Questions / réponses » sur la carte BTP, p. 28, consultable sur le page <https://www.cartebtp.fr/telechargements.html> (consultée en dernière date le 02/08/2017).

²⁶ Voir sur ce point la notice « Questions / réponses » sur la carte BTP.



amende s'élève à 4.000 € par travailleur²⁷. Le montant cumulé des amendes administratives peut atteindre 500.000 € au maximum.

11. Quelles sanctions en cas d'infraction à la législation sur le détachement?

Si les **formalités** relatives au détachement (déclaration de détachement, désignation d'un représentant, tenue à disposition et présentation des documents nécessaires) ne sont pas respectées, une **amende administrative** de 2.000 € au maximum est infligée par travailleur détaché (en cas de récidive : 4.000 € au maximum par travailleur détaché) dans la limite d'un **montant total maximal de 500.000 €**²⁸. D'autre part, l'employeur encourt une amende pénale de 1.500 €²⁹ au maximum en cas de non-paiement du **salaire minimum légal** à son salarié détaché, et une amende administrative de 2.000 € au maximum³⁰ en cas de non-paiement du salaire minimum légal ou conventionnel.

De plus, le destinataire de la prestation ou donneur d'ordre peut aussi être **sanctionné** pour les infractions suivantes³¹ :

- ✓ en cas de détachement dans le cadre d'un contrat de services / d'entreprise : non-vérification de la déclaration de détachement et de la désignation d'un représentant par le prestataire, si celui-ci a manqué à au moins l'une de ces exigences³²
- ✓ en cas de détachement dans le cadre d'un contrat de services / d'entreprise : non-vérification de la déclaration de détachement et de la désignation d'un représentant par tous les cocontractants directs ou indirects dans la chaîne de sous-traitance, y compris les entreprises de travail temporaire qui y participent, le cas échéant, si l'une des entreprises participantes a enfreint l'obligation de déclaration préalable du détachement ³³
- ✓ non-déclaration d'un accident du travail survenu à un travailleur détaché en France³⁴
- ✓ non-affichage, sur les chantiers, des informations destinées aux travailleurs qui sont exigées par la loi³⁵

²⁷ Art. L 8291-2 Code du travail.

²⁸ Art. L 1264-1 en lien avec l'art. L 1264-3 Code du travail.

²⁹ Art. R 3233-1 Code du travail.

³⁰ Art. L 8115-1 Code du travail.

³¹ Art. L.1264-2 Code du travail.

³² Art. L 1264-2 al. 1 1°) en lien avec l'art. L 1262-4-1 Code du travail.

³³ Art. L1264-2 al. 1 1°) en lien avec l'art. L1262-4-1 Code du travail.

³⁴ Art. L1264-2 al. 1 2°) en lien avec l'art. L1262-4-4 Code du travail.



12. Quels sont les contributions à payer?

Pour le traitement du dossier de détachement d'un travailleur en France, les autorités françaises prélèvent par travailleur et par détachement, en sus des autres frais mentionnés plus haut, une contribution forfaitaire de 40,00 €. Cette disposition entrera en vigueur au plus tard le 01/01/2018.

III. Détachement de la France vers l'Allemagne dans le cadre d'une prestation de services

1. Qui est concerné?

L'Allemagne prévoit une **déclaration préalable obligatoire** à la charge des entreprises qui opèrent dans certaines **branches d'activité sujettes au travail clandestin**. Les branches concernées sont celles qui sont visées, d'une part, par la Loi sur le salaire minimum (Mindestlohngesetz, MiLoG) et, d'autre part, par la Loi sur le détachement des travailleurs (Arbeitnehmerentsendegesetz, AEntG).

Les **branches d'activité visées par la loi MiLoG** sont les suivantes : montage et démontage de foires, salons et expositions, bâtiment et travaux publics, filière viande, sylviculture, hôtellerie et restauration, nettoyage de bâtiments, transports de voyageurs, cirques et attractions foraines, entreprises de transport, de commission de transport et de logistique³⁶.

Les **branches d'activité auxquelles la loi AEntG est applicable** sont les suivantes : gestion des déchets, nettoyage, sablage et déneigement des voies de circulation, services de formation professionnelle selon le livre deuxième ou troisième du Code de la Sécurité sociale (SGB), activités principales et secondaires de la construction (BTP), services postaux, services de nettoyage de bâtiments, agriculture, sylviculture et horticulture, services de soins, abattage, transformation de la viande, services de sécurité, industrie

³⁵ Art. L 1264-2 al. 1 1°) en lien avec l'art. L1262-4-5 Code du travail.

³⁶ § 16 al. 1 MiLoG en lien avec § 2a SchwarzArbG en lien avec § 1 MiLoMeldV.



textile et de l'habillement, services de blanchisserie fournis à une clientèle des professionnels³⁷.

Les **dispositions spéciales de la loi sur la mise à disposition des travailleurs intérimaires (AÜG)** sont applicables. Les entreprises utilisatrices de main-d'œuvre qui font appel à un ou plusieurs travailleurs mis à disposition par une entreprise fournissant du personnel temporaire ayant son siège à l'étranger pour les affecter à la réalisation d'un ouvrage ou d'une prestation de service en Allemagne sont tenus de remettre une déclaration écrite et de présenter un certificat écrit de l'entreprise fournissant du personnel temporaire. Seule une déclaration de l'entreprise fournissant du personnel temporaire est nécessaire, et non une déclaration de l'entreprise utilisatrice en sus. Selon la branche d'activité dans laquelle le travailleur intérimaire intervient, la déclaration s'effectue sur la base de la loi MiLoG, de la loi AEntG ou de la loi AÜG.

2. Quelles sont les formalités à respecter?

Les employeurs ayant leur siège à l'étranger qui détachent un ou plusieurs travailleurs en Allemagne pour la réalisation d'un ouvrage ou la fourniture d'une prestation de service sont tenus, s'il s'agit d'activités entrant dans les branches précitées, de transmettre une déclaration électronique à la Douane et ils doivent joindre à la déclaration un certificat correspondant (attestant du paiement du salaire minimum selon la loi MiLoG, du respect des conditions de travail requises selon la loi AEntG et du paiement des cotisations aux organismes communs aux partenaires sociaux). La déclaration électronique s'effectue sur le **Portail de déclaration Salaire minimum (Meldeportal Mindestlohn)**.

Nota : Dans les cas où un employeur ayant son siège à l'étranger occupe des travailleurs sur un lieu de travail au moins partiellement avant 6h00 ou après 22h00 ou en équipes sur plusieurs lieux de travail le même jour, ou à une activité exclusivement mobile, il est tenu d'en faire la déclaration sous la forme d'un planning **des interventions**³⁸. En cas d'activité exclusivement mobile, le planning des interventions peut porter sur une période de 6 mois au maximum. Dans les autres cas, la période ne doit pas dépasser 3 mois.

³⁷ § 18 al. 1 AEntG en lien avec § 1 MiloMeldV.

³⁸ Les informations à donner dans le planning des interventions sont précisées à § 2 MiLoMeldV.



3. Quels sont les renseignements à indiquer dans la déclaration?

La déclaration doit contenir les informations suivantes³⁹ :

- ✓ nom de famille, prénom, date et lieu de naissance des travailleurs détachés en Allemagne par l'employeur, y compris la durée de l'emploi (en pièce jointe à la déclaration par fax)
- ✓ date du début de la mission et date d'achèvement prévue
- ✓ lieu de la mission ; dans le cas de travaux de construction : lieu du chantier
- ✓ lieu en Allemagne où les documents nécessaires sont tenus à disposition
- ✓ nom de famille, prénom, date de naissance et adresse en Allemagne de l'interlocuteur responsable en Allemagne (acteur responsable)
- ✓ nom de famille, prénom et adresse d'une personne en Allemagne habilitée à recevoir des pièces écrites (domiciliataire)
- ✓ branche d'activité dans laquelle les travailleurs détachés doivent intervenir

4. Quels sont les exceptions à l'obligation de déclaration?

Pour les travailleurs qui perçoivent un **salaire pérennisé supérieur à 2.958 € brut par mois** ou dont le **salaire mensuel régulier et pérennisé dépasse les 2.000 € brut** et pour lesquels l'employeur a effectivement payé ce salaire mensuel **pour les douze derniers mois entiers** (les périodes n'ouvrant pas droit à salaire ne sont pas prises en compte), les déclarations prévues par la loi MiLoG ne sont pas nécessaires⁴⁰. Il n'est pas nécessaire non plus de transmettre les déclarations prévues par la loi MiLoG et la loi AEntG pour le conjoint de l'employeur, son partenaire déclaré, ses enfants ou ses parents travaillant dans l'entreprise sur la base d'un contrat de travail⁴¹.

5. Pourquoi fait-il joindre un certificat à la déclaration?

La déclaration doit être accompagnée d'un **certificat** dans lequel l'employeur déclare qu'il respecte les conditions de travail minimales prévues par les lois MiLoG et AEntG. Sont tenus de remettre ce certificat tous les employeurs dont le siège est à l'étranger lorsqu'ils

³⁹ § 16 al. 1 phrase 2 MiLoG ; § 18 al.1 phrase 1 AEntG.

⁴⁰ § 1 MiLoDokV.

⁴¹ § 1 al. 2 MiLoDokV.



doivent déclarer leur travailleurs en vertu desdites lois. La page d'accueil du Portail de déclaration Salaire minimum (Meldeportal Mindestlohn) contient des liens donnant accès à des formulaires multilingues du ministère fédéral des Finances. Sur ce Portail, d'ailleurs, il n'est possible d'envoyer une déclaration de détachement qu'après avoir confirmé le certificat (en cliquant sur une croix à cocher). Le certificat est soumis à des dispositions spécifiques dans le cas de travail intérimaire.

6. Quelles sont les autres obligations pour l'employeur?

Les employeurs ayant leur siège à l'étranger qui occupent des travailleurs dans un secteur économique visé à l'art. 2a de la Loi contre le travail clandestin (Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz, SchwarzArbG) ou du personnel à petite échelle sont tenus, en vertu de l'art. 17 al. 1 MiLoG, d'enregistrer le début, la fin et la durée du temps de travail quotidien des salariés au plus tard à la fin du septième jour civil suivant l'exécution du travail, et de conserver ces relevés pendant au moins deux ans à partir de la date de référence de l'enregistrement. Doivent s'acquitter de la même obligation les employeurs dont le siège est à l'étranger et qui entrent dans le champ d'application de la loi AEntG (art. 19 al. 1 AEntG).

Les **enregistrements des temps de travail** ne sont pas soumis à une règle de forme particulière et ils peuvent être réalisés par écrit ou par voie électronique. Seuls le début, la fin et la durée quotidienne du travail doivent être relevés, sans que soient précisées la périodicité et la durée des pauses. Il n'est pas nécessaire d'acquérir des systèmes électroniques de pointage.

Le règlement relatif à l'enregistrement du salaire minimum (Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, MiLoAufzV)⁴² autorise le recours à un enregistrement simplifié du temps de travail dans lequel seule la durée quotidienne du travail est relevée, lorsque les travailleurs exercent leur activité exclusivement de façon mobile, que l'employeur ne précise pas le temps de travail quotidien à effectuer (heures de début effectif et de fin effective du travail) et que les travailleurs peuvent répartir leur temps de travail quotidien sous leur propre responsabilité. Il suffit donc que le travail soit fourni au cours d'une période déterminée. Les travailleurs doivent pouvoir disposer librement de leur temps de travail et de leurs pauses. C'est uniquement en pareil cas qu'il

⁴² § 1 MiLoAufzV.



suffit d'enregistrer la durée quotidienne effective du travail, sans indications de début et de fin. Cela ne s'applique pas pour la mise à disposition de personnel temporaire.

7. Quels documents l'employeur doit-il tenir à disposition?

Les employeurs dont le siège est à l'étranger doivent **tenir à disposition** en Allemagne et en langue allemande les documents nécessaires pour pouvoir contrôler le respect des conditions de travail prévues par les lois MiLoG, AEntG et AÜG⁴³. Il s'agit des documents suivants :

- ✓ contrat de travail ou documents permettant de connaître les éléments essentiels de la relation de travail
- ✓ justificatifs de temps de travail, lesquels doivent être ventilés par lieu de travail lorsque les salaires minimums diffèrent d'une région à l'autre
- ✓ bulletins de salaire
- ✓ preuves du paiement effectif du salaire

Si des **documents supplémentaires** s'avèrent nécessaires, ceux-ci doivent aussi être **mis immédiatement à la disposition** de l'autorité en charge des contrôles.

Dans le cas des **activités exclusivement mobiles** (p. ex. distribution de lettres, colis et d'imprimés, collecte des déchets, nettoyage, sablage et déneigement des voies de circulation, transports de marchandises et de voyageurs), les employeurs dont le siège est à l'étranger peuvent, en vertu de l'art. 2 al. 3 du règlement relatif à la déclaration du salaire minimum (Mindestlohnmeldeverordnung, MiLoMeldV) **conserver les documents dans leur pays d'origine** à condition qu'ils **s'engagent par écrit** à remettre ces mêmes documents à la Douane en Allemagne et en langue allemande, sur demande de celle-ci, de même que tous documents fournissant des informations sur les missions effectivement accomplies en Allemagne et sur les périodes effectives d'intervention des travailleuses et travailleurs qu'ils détachent en Allemagne.

Les employeurs qui souhaitent appliquer un horaire de travail flexible doivent tenir à disposition, en Allemagne, en plus des documents habituels nécessaires aux contrôles, les documents suivants :

- ✓ accord écrit d'instauration d'un horaire de travail flexible

⁴³ § 17 al. 2 MiLoG, § 19 al. 2 AEntG.



- ✓ compte de compensation pour chaque travailleur et, le cas échéant, relevés d'heures distingués entre nouveaux et anciens Länder
- ✓ preuve de la sécurisation du compte de compensation (p. ex. cautionnement bancaire, compte bloqué), si une convention collective ou une disposition légale l'exige

Sur demande de l'autorité en charge des contrôles, l'employeur doit présenter les documents sur le lieu d'emploi des travailleurs ; dans le cas de travaux de construction sur le chantier.

8. Quelles sont les particularités applicables au transit?

Pour clarifier la question de savoir si en particulier l'application du salaire minimum au transit pur et simple à travers l'Allemagne est conforme ou non au droit de l'UE, la Commission Européenne a entrepris les premières démarches en vue d'engager une procédure d'infraction contre l'Allemagne. La **solution provisoire suivante** est désormais en vigueur – uniquement pour le transit pur et simple – jusqu'à ce que la situation juridique soit clarifiée :

Les **contrôles** et la **prise de sanctions**, par les autorités douanières, des infractions à la loi MiLoG sont **suspendus** – mais uniquement dans le secteur du **transit pur et simple**. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de remettre des déclarations ni un planning d'interventions pour les activités de transit pur et simple, ni d'enregistrements effectués sur la base de la loi MiLoG et des règlements correspondants.

Il ne sera pas engagé de procédures d'infraction administrative sur le fondement de la loi MiLoG et les éventuelles procédures déjà en cours sont suspendues.

La solution provisoire mise en place pour le transit pur et simple concerne tous les modes de transport et les trajets dont le lieu de départ se situe hors d'Allemagne, qui traversent l'Allemagne sans y charger ni y décharger de marchandises et sans y prendre ni y déposer de voyageurs, et dont la destination se situe hors d'Allemagne. Les interruptions de trajets pour d'autres raisons, p. ex. pour faire le plein de carburant ou permettre au chauffeur ou aux passagers de faire une pause, ne font pas obstacle à ce que le trajet soit qualifié de transit. La réglementation provisoire est applicable indifféremment aux entreprises dont le siège se situe dans l'UE ou dans un Etat tiers.



La suspension des contrôles et des sanctions administratives ne concerne pas le secteur dit le **cabotage** (une entreprise ayant son siège à l'étranger qui fournit des prestations de transport dont le lieu de départ et le lieu de destination se situent en Allemagne), ni les transports transfrontaliers avec chargement ou déchargement de marchandises en Allemagne. Par conséquent, il reste nécessaire de remettre des déclarations et de présenter un planning des interventions ainsi que des relevés du temps de travail établis sur la base de la loi MiLoG ou des règlements correspondants lorsqu'il s'agit d'activités de cabotage ou de transport transfrontalier.

9. Quelles sont les particularités applicables au secteur de la construction (BTP)?

Les employeurs dont le siège est à l'étranger qui détachent des travailleurs sur un chantier en Allemagne doivent se conformer en particulier aux règles sur les congés et les salaires dans le secteur de la construction (BTP). Ils doivent tenir compte du régime des caisses de congés payés du secteur allemand du bâtiment. La SOKA-Bau est l'organisme mandaté par les partenaires sociaux de ce secteur comme gestionnaire de ce régime.

Les employeurs dont le siège est à l'étranger ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés lorsqu'il est assuré

- ✓ qu'ils n'ont pas à payer et ne payent pas de cotisations à un organisme comparable simultanément en Allemagne et dans leur pays d'origine, et
- ✓ que le régime en vigueur en Allemagne prévoit que les paiements pour congés effectués par l'employeur en vertu d'une loi, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise sont imputables

Si dans un Etat dont les travailleurs détachés sont originaires, un employeur continue de payer des cotisations à un organisme comparable pour ces mêmes travailleurs, celui-ci certifie à la caisse de sécurité sociale compétente que les cotisations continuent d'être effectivement payées pendant l'intervention en France. En pareil cas, la caisse de sécurité sociale considérée dispense l'employeur de s'affilier au régime allemand des congés payés.

Il existe des organismes comparables à la SOKA-Bau dans les pays suivants : Belgique, Danemark, France, Italie, Pays-Bas, Autriche. **Les entreprises françaises peuvent donc se faire dispenser, le cas échéant, d'une affiliation au régime des caisses de congés payés en adressant une demande à la SOKA-Bau.**



Le régime des caisses de congés payés s'applique également aux employeurs qui opèrent dans le cadre d'accords intergouvernementaux bilatéraux.

Dans la mesure où le régime des caisses de congés payés s'applique, l'employeur est tenu de se déclarer à la SOKA-Bau avant de commencer son activité dans le secteur de la construction (BTP) et de lui transmettre ses données de référence et celles de ses salariés (coordonnées, périodes de détachement, activités). Il doit aussi lui transmettre une déclaration mensuelle concernant les salaires bruts, heures de travail effectuées, périodes d'emploi, jours de congés accordés, paiements effectués au titre des congés payés et cotisations versées aux caisses de congés payés. Les cotisations à ces caisses de congés payés sont une contribution à la garantie des droits aux congés payés. Il ne s'agit pas de cotisations de sécurité sociale. La procédure de ce régime et les documents nécessaires sont indiqués en détail sur la page d'accueil de la SOKA-Bau⁴⁴. La SOKA-Bau propose des conseils en plusieurs langues, dont le français.

10. Quelles sanctions sont encourues en cas de non-respect des règles de déclaration?

Le non-respect des lois MiLoG, AEntG et AÜG constitue des **infractions administratives passibles d'une amende de 30.000 € à 500.000 €**⁴⁵. Quiconque se voit infliger une amende administrative d'au moins 2.500 € pour infraction à la loi MiLoG ou AEntG peut être temporairement exclu de la participation aux appels d'offre de marchés de fournitures, de constructions et de services. Les amendes administratives de plus de 200 € prononcées en vertu des lois MiLoG AEntG et AÜG donnent lieu à une inscription au Registre central des Métiers (Gewerbezentralregister).

IV. Tableau comparatif des principales différences entre l'Allemagne et la France

L'Allemagne et la France ont l'obligation de transposer dans leur droit national les dispositions des directives de L'Union Européenne. Malgré la concordance des lois de transposition, des différences se font jour entre les dispositifs nationaux, car les directives ne font que fixer un cadre minimal pour les dispositions à prendre. Le tableau ci-après

⁴⁴ Consultable en ligne sur le site : <http://www.soka-bau.de/> (consulté en dernière date le 04/08/2017).

⁴⁵ § 21 MiLoG, § 23 AEntG, § 16 AÜG.



présente, à des fins comparatives, une liste non exhaustive d'exemples qui illustrent les principales différences entre l'Allemagne et la France dans la transposition des directives :

Deutschland	Frankreich
Déclaration de détachement uniquement pour les branches d'activité sujettes au travail clandestin	Déclaration de détachement pour toutes les branches d'activité
Pas de déclaration obligatoire à partir d'un certain montant de revenu, ni pour les proches	/
Pas de déclaration obligatoire pour les activités de montage initial et d'installation	/
/	Déclaration simplifiée pour les détachements de moins d'un mois
/	Le cas échéant, attestation d'examen médical du travailleur par un médecin du travail
/	Justificatif d'une activité dans l'Etat d'établissement, en particulier indication de contrats exécutés et de chiffres d'affaires réalisés
Meldeportal Mindestlohn = Portail de déclaration Salaire minimum, en langues allemande, anglaise et française	Portail de déclaration SIPSI, en langues française et anglaise
Présentation d'un planning des interventions lorsque plusieurs lieux d'intervention sont prévus le même jour	Déclarations de détachements séparés auprès des différentes Inspections du Travail compétentes lorsque plusieurs lieux d'intervention sont prévus dans des régions différentes le même jour
/	Responsabilité personnelle du donneur d'ordre lorsque le fournisseur n'effectue pas de contrôle sur le plan du respect des règles légales de détachement
/	Amende pénale en l'absence d'attestation A1
En principe le transit est compris dans le détachement, (une procédure d'infraction est en cours pour application systématique des règles de salaire minimum dans le secteur des transports)	Le transit est exclu du champ d'application des règles sur le détachement (une procédure d'infraction a été engagée contre la France pour les mêmes raisons)
Pour les activités mobiles, présentation d'un planning des interventions (début + durée probable de la prestation) pour 6 mois au maximum. Si lors de la remise du planning des interventions, l'employeur choisit de conserver les documents à l'étranger et s'il s'engage à les présenter sur demande, il n'est pas obligé de les tenir à disposition en	Pour les activités mobiles, délivrance d'une attestation de détachement valable pour une durée maximale de 6 mois, qui n'a pas besoin de contenir un planning. Le chauffeur doit avoir cette attestation à disposition dans le véhicule



Deutschland	Frankreich
Allemagne pour la durée des déplacements dans ce pays	
La procédure de déclaration est gratuite	La contribution s'élève 40 € par détachement

V. Perspectives

Le 15 septembre 2017, la France a adopté, dans le cadre de son projet actuel de réforme **du marché du travail et de la législation française du travail, la Loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Cette loi autorise le gouvernement français à édicter par voie d'ordonnances, dans** un délai de 6 mois, des mesures exceptionnelles pour les régions frontalières ainsi que pour les détachements périodiques de courte durée dans certains secteurs. Il est prévu aussi d'améliorer et de simplifier la gestion et le recouvrement de la contribution de 40,00 €, voire même de la supprimer.

La Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 (TFF 2.0) approuve formellement ce projet, car dans les régions frontalières, justement, les prestations de services transnationales sont un facteur économique considérable. D'une part, ces réformes législatives sont synonymes d'importants allègements dans les charges administratives pour les entreprises des régions frontalières qui fournissent quotidiennement leurs services par-delà la frontière, dans le pays voisin. D'autre part, une suppression de la contribution représenterait aussi un allègement financier pour les petites et moyennes entreprises. Il reste à voir quelle sera la teneur exacte des ordonnances françaises.



VI. Liens utiles

Détachement vers la France

Portail de déclaration électronique SPSI	https://www.sipsi.travail.gouv.fr
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social	http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/
Ministère de la transition écologique et solidaire	https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachement%20%20janv%202017-2_DE.pdf
Inspection du Travail (Direccte Grand Est)	http://grand-est.direccte.gouv.fr/Inspection-du-travail-4974
Le site officiel de l'administration française	https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160
IHK Südlicher Oberrhein / CCI du Sud du Rhin supérieur	https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/Zielgruppe-SchweizFrankreich/Allgemeine_Info_Frankreich_Mitarbeiterentsendung/3458040
IHK Saarland / CCI de la Sarre	https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?SID=CRAWLER&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=1598
Carte BTP	https://www.cartebtp.fr/

Détachement vers l'Allemagne

Meldeportal Mindestlohn / Portail de déclaration Salaire minimum	https://www.meldeportal-mindestlohn.de
Zoll / Douane	https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html
Bundesministerium der Finanzen Formularcenter / Ministère fédéral des Finances – Service formulaires	https://www.formulare-bfinv.de/
SOKA-Bau	http://www.soka-bau.de/

Union Européenne

Solvit	http://ec.europa.eu/solvit/index_de.htm
--------	---



**Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0,
État: Septembre 2017**

Auteurs: Viviane Kerger & Martin Lengyel

Ministère de l'Économie, du Travail, de l'Énergie et du Transport de
la Sarre

Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0

Franz-Josef-Röder-Straße 17

66119 Sarrebruck

taskforce.grenzgaenger@wirtschaft.saarland.de

www.tf-grenzgaenger.eu

