

Détachement d'un salarié étranger

Le détachement de salariés est réalisé lorsqu'une entreprise, dont le siège social est établi à l'étranger, souhaite envoyer un ou plusieurs salariés accomplir une prestation de service ou une mission à Saint-Barthélemy. **Il ne peut avoir pour objet de pourvoir un poste lié à l'activité normale de l'entreprise d'accueil et s'effectue sur une durée limitée.**

Il peut s'agir d'une prestation industrielle, commerciale ou d'une mission d'audit, réalisée dans le cadre d'un contrat conclu avec une entreprise installée à Saint-Barthélemy.



Le recours à une prestation de service internationale à Saint-Barthélemy doit être motivé soit par la particularité du besoin (technicité, qualification spécifique...) et l'absence de main d'œuvre qualifiée sur place, ou bien, en raison d'évènements exceptionnels (climatique par exemple) qui nécessiterait un besoin ponctuel de main d'œuvre.

L'entreprise étrangère et l'entreprise d'accueil (le donneur d'ordre) doivent chacun en ce qui les concerne, effectuer un ensemble de démarches obligatoires dans le cadre de procédures réglementaires.

◆ Conditions à remplir par l'employeur étranger

L'employeur doit être régulièrement établi dans le pays d'origine et y exercer réellement des activités substantielles (autres que celles relevant de la gestion administrative). Il demeure responsable de la santé et de la sécurité de son salarié détaché et doit mettre en place des mesures de protection si le salarié peut être exposé à des risques.

L'employeur établi à l'étranger lui verse sa rémunération ; le lien de subordination est maintenu.

◆ Conditions à remplir par le salarié détaché

- Être salarié uniquement d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France
- Travailler habituellement pour le compte de celui-ci
- Détenir une autorisation de travail délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy

◆ Les droits du salarié détaché

Pendant la durée du détachement de ses salariés, l'employeur étranger est soumis aux dispositions du code du travail français et aux conventions collectives de branche applicables, et notamment : l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la durée légale du travail (35 heures par semaine), les jours fériés, les congés annuels (2.5 jours par mois), le salaire minimum, les majorations pour heures supplémentaires (25 % pour les heures entre la 36e heure et la 43e et 50 % au-delà de 44 heures), la santé et la sécurité au travail et le respect de la durée maximale du travail (48 heures par semaine et 10 heures par jour).

Les sommes versées pour couvrir les frais occasionnés par le détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture ne peuvent pas être mises à la charge du travailleur détaché

◆ Quelles formalités à remplir par l'employeur étranger ?

Texte de référence :

Code du travail

Art. L1263-1

Les documents suivants doivent être tenus à la disposition de l'inspection du travail ou de toute autre personne habilitée : l'autorisation de travail pour tous les salariés détachés étrangers délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy, les bulletins de paie, relevés d'heures journalières, la désignation du représentant local...

→ La déclaration préalable au détachement

Avant le début de la prestation, l'employeur établi à l'étranger doit transmettre une déclaration de détachement en utilisant le téléservice « SIPSI » du Ministère de travail : www.sispsi.gouv.fr

→ Désigné un représentant présent sur le sol français

Le représentant est chargé durant la période du détachement d'assurer la liaison avec les agents de contrôle et de tenir à leur disposition les documents règlementaires.

→ Demander une autorisation de travail pour les salariés étrangers

Tous les salariés détachés, **quel que soit leur nationalité**, doivent détenir une autorisation de travail délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy.

◆ Quelles obligations et responsabilités pour l'entreprise d'accueil ?

L'entreprise d'accueil doit vérifier que l'employeur étranger a bien rempli ses obligations ; elle lui demande la communication des documents suivants, qu'elle transmet au Service de la Main d'œuvre Etrangère :

1. La déclaration de détachement.

Si l'employeur étranger ne l'a pas effectuée, il revient à l'entreprise d'accueil de déclarer le détachement

2. Le document désignant son représentant sur place

L'entreprise d'accueil a **une obligation de vigilance** concernant les **conditions d'hébergement** qui doivent être compatibles avec la dignité humaine. Si une infraction est relevée, le donneur d'ordre peut être amené à prendre à sa charge l'hébergement des travailleurs détachés. En cas de non-paiement des salaires par l'employeur étranger, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement responsable des rémunérations dues.

◆ La sécurité sociale du travailleur détaché

L'employeur étranger doit attester de la régularité de la situation de son salarié détaché au regard de la sécurité sociale dont il dépend.

- Si le salarié relève d'un régime de sécurité sociale d'un pays de l'Union Européenne, il doit détenir un formulaire A1, fournit par son organisme de sécurité sociale
- Concernant les salariés détachés provenant des Etats hors Union Européenne, mais ayant signés des conventions bilatérales avec la France, l'employeur s'adresse à l'organisme de sécurité sociale de liaison pour obtenir un certificat de détachement.
Renseignements : www.cleiss.fr

A défaut, le salarié étranger doit être affilié au régime général de l'Assurance Maladie Française via le Centre National des Firmes Etrangères : www.cnfe-urssaf.eu

Pour en savoir plus :

www.travail.gouv.fr

Code du travail, articles L1262-1 et suivants

Règlement concernant l'Accès au Travail des Etrangers de la Collectivité