

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi
de la région Bretagne

Unité départementale
d'Ille-et-Vilaine
Unité de contrôle Ouest
Section transports OT2

Affaire suivie par :
Courriel :
Téléphone :

Cesson-Sévigné le : 12 septembre 2018

Objet : Contrôle des conditions de détachement des salariés de l'entreprise
Chantier « » situé à - -
Lettre RAR n° courriel à
PJ : - déclaration de détachement établie le 21/03/2018
- courrier adressé au cabinet Michelini le 05/09/2018
- courrier de réponse du cabinet Michelini reçu le 12/09/2018

Madame, Monsieur,

Le 29 août 2018, j'ai procédé au contrôle du chantier situé à _____ en

Sur ce site, j'ai constaté l'intervention de salariés détachés par votre entreprise. Ainsi, au moment de notre visite, travaillaient sur ce site notamment les salariés détachés suivants :

- Absence de désignation d'un représentant en France

Sur les déclarations préalables aux détachements établies par votre entreprise, il est indiqué que le représentant en France est le Cabinet Michelini domicilié à l'adresse NICE en France.

Nous avons adressé le 5 septembre 2018 un courrier au cabinet Michelin pour lui demander un certain nombre d'éléments relatifs aux conditions de détachement des salariés que nous avons rencontrés le 29 août 2018.

Le cabinet Michelini nous a répondu dans un courrier reçu le 12 septembre 2018 qu'il n'était pas le représentant en France de votre société et que d'ailleurs il ne connaissait pas la société.

Or, l'article L. 1262-2-1 du code du travail prévoit que :

« 1- L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, adresse une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.

II. - L'employeur mentionné au I du présent article désigne un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2 pendant la durée de la prestation.

(11) - L'accomplissement des obligations mentionnées aux I et I. du présent article ne présume pas du caractère régulier du détachement [...]. »

L'absence de désignation d'un représentant en France est susceptible d'être sanctionnée par une amende d'un montant maximal de 2 000 euros par salarié détaché en application des articles L. 1264-1 et -3 du code du travail.

Vous nous fournirez sans délai toute explication utile sur cette situation et, le cas échéant, vous nous communiquerez le nom et les coordonnées de votre représentant en France en joignant la copie de sa désignation (article R. 1263-2-1 du code du travail).

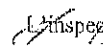
• Documents relatifs aux conditions de détachement

Afin de procéder aux vérifications des conditions des détachements effectués par cette entreprise, je vous demande de me communiquer sans délai en application de l'article R. 1263-1 du code du travail, les documents suivants traduits en français concernant chacun des salariés détachés sur ce chantier :

1. La copie de votre désignation écrite en tant que représentant en France conformément aux dispositions de l'article R. 1263-2-1 du code du travail ;
 2. Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, le bulletin de paie des salariés détachés (émis depuis le début de leur intervention en France) ou tout autre 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 ;
 3. Tout document attestant du paiement effectif de leur salaire (exemple : preuve de virement bancaire) ;
 4. Les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de ces salariés (depuis le début de leur intervention en France jusqu'à ce jour) ; Ces documents doivent faire apparaître les horaires de travail réellement effectués sur le chantier. Il va de soi qu'il ne doit pas s'agir de plannings prévisionnels ;
 5. Le contrat de travail de ces salariés.
- Vous voudrez bien également dans l'hypothèse où vous les auriez, bien que ce ne soit pas spécifiquement prévu par l'article R. 1263-1 précité, me communiquer les éléments suivants :
6. Le positionnement de ces salariés dans la grille de classification de la convention collective française que l'entreprise est tenue d'appliquer et me justifier leur classification et les taux horaires retenus ;
 7. la copie des certificats nominatifs attestant du détachement au sens de la sécurité sociale de ces salariés (certificats A1) ainsi que des justificatifs de prise en charge des frais de déplacement (transport, hébergement, restauration).

Compte tenu des circonstances, vous voudrez bien m'adresser les éléments demandés et vos observations pour le 12 octobre 2018 au plus tard.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

 Inspectrice du travail,