

Webinar

La compliance dans la gestion de la mobilité des détachés prestataires de services en France

Quels sont les risques et les
solutions de gestion ?

24 juin 2021



MOBILITY
COMPLIANCE
GROUP



VAUGHAN
AVOCATS



expateo
Global mobility tech



X

VAUGHAN
AVOCATS

X



Intervenants :

Marie Leclerc - *Consultante en Immigration -
Spécialiste détachement*

Mathieu Bazus - *Directeur*

Sophie Serizier - *Responsable Marketing*

Claubel Tohoungba - *Responsable Juridique*

1. Définition d'un salarié détaché dans le cadre d'une PSI, Formalités administratives et méthodologie d'accueil.
2. Prestation de service internationale via des salariés détachés en France :
Risques et sanctions liés au droit du travail, sécurité sociale et fiscalité.
3. La digitalisation : outil de compliance et de gestion appliqué au détachement.

1.

Définition d'un salarié détaché
dans le cadre d'une PSI,
Formalités administratives et
méthodologie d'accueil.



MOBILITY
COMPLIANCE
GROUP

Rappel : c'est quoi un salarié détaché ?

Un salarié “détaché” est : un salarié **envoyé temporairement par son employeur étranger** sur le territoire national, dans le cadre d'une mission.

Principaux cas de figure :

- Mobilité intra-groupe
- Exécution d'un contrat de prestation de service internationale



Entreprise d'accueil
en France



CORESPONSABILITÉ



Employeur
étranger

L'**employeur étranger** qui envoie un prestataire de services en France a des **OBLIGATIONS** liées au statut de détachés.

Attention,
le détachement est un sujet **sensible,**
d'actualité et **risqué !**

En tant qu'entreprise d'accueil, vous êtes **coresponsable en cas de manquement de l'employeur étranger.**

Vos Principales OBLIGATIONS

- **Déclarer obligatoirement** vos prestataires
- Vérifier que vos prestataires soient bien en possession des **documents d'immigration**
- Vérifier que vos prestataires sont bien **couverts par une sécurité sociale d'état** (Pays d'origine ou en France)
- Fournir les **fiches de paie aux normes françaises**
- Respecter les **mêmes droits que les salariés français** (égalité homme / femme, à travail égal salaire égal, etc.)

Vos Principaux RISQUES

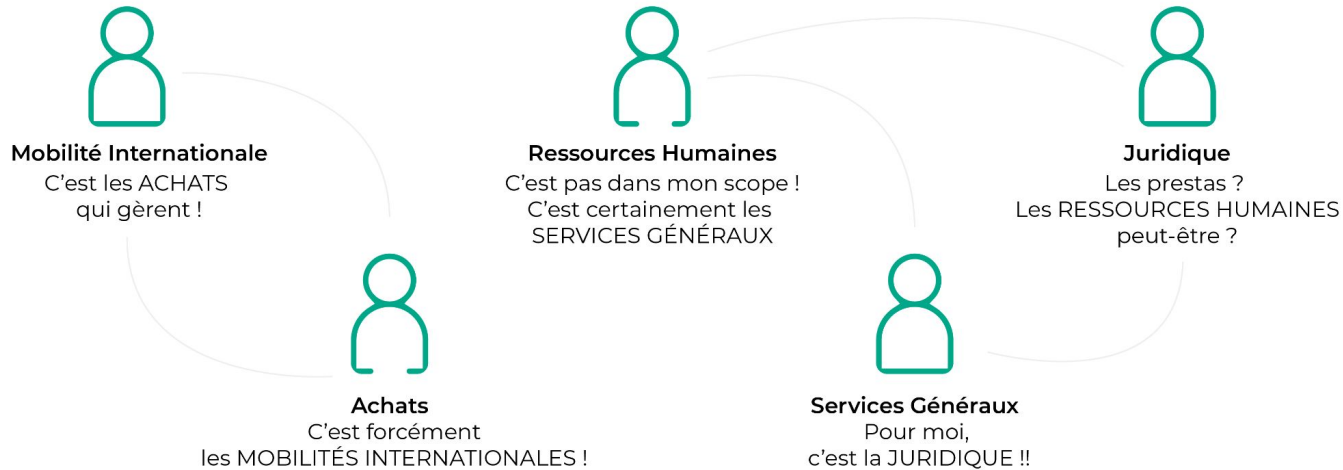
- **Risque pénal** : peine de prison pour le dirigeant
- **Risque de réputation** : mauvaise presse
- **Risque** d'être dans le **collimateur de l'inspection du travail**
- **Risque financier** : amendes, paiement des dettes fiscales et sociales de l'entreprise étrangère, etc.
- **Risque de suspension ou d'interdiction de la prestation**

Une obligation de vigilance accrue :

Contrat de prestation de service dans le cadre d'un montant égal ou supérieur à 5000 €, lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution :

- Attestation de vigilance URSSAF
- Document attestant de l'immatriculation de l'entreprise
- Document mentionnant son numéro individuel d'identification (fiscal)
- Document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant (sécurité sociale)
- Document d'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel dans le pays d'établissement ou de domiciliation (le cas échéant)
- Liste nominative des salariés étrangers ou une attestation sur l'honneur certifiant non-emploi de travailleurs étrangers hors espace économique européen (EEE)
- Déclaration de détachement et désignation du représentant
- Attestation de paiement des amendes

MAIS AU FAIT... QUI GÈRE LES PRESTATAIRES DE SERVICE ?



**VAUGHAN
AVOCATS**

**La compliance dans la gestion de la
mobilité des détachés prestataires
de services en France -
Quels sont les risques et les
solutions de gestion ?**

[Juin
2021]



1. DROIT DU TRAVAIL

**Devoir de vigilance
du donneur d'ordre**



Déclaration de détachement à renouveler tous les 6 mois

Sanctions :

4 000 par salarié pouvant atteindre 8 000 € en cas de récidive.
Suspension d'activité



Formalités d'immatriculation Situation sociale du prestataire

Sanctions :

responsabilité solidaire du paiement du salaire et accessoires



Salaire minimum légal ou conventionnel

Sanctions :

Responsabilité solidaire du donneur d'ordre



Hébergement collectif

Sanctions :

obligation du donneur d'ordre de prendre à sa charge et sans délai l'hébergement dans des conditions compatibles avec la dignité.



Socle minimal des règles impératives françaises L1262-4 CT

Sanctions :

contravention de 5ème classe (1500€)
Suspension d'activité



Situation irrégulière du cocontractant et de travail dissimulé

Sanctions :

responsabilité solidaire du donneur d'ordre du paiement des impôts, taxes, cotisations, rémunérations et charges, etc.



2. SÉCURITÉ SOCIALE



Détachement : maintien des cotisations obligatoires dans l'Etat d'origine



Principe d'unicité de législation applicable

Coordination en matière de retraite de base, santé, prévoyance, incapacité, chômage

Détachement de plein droit : art 12 du règlement 883/2004. Ne concerne que les purs détachements pour une durée inférieure à 24 mois. Conditions strictes à respecter pour l'employeur et le salarié

Détachement exceptionnel sur accord : **art 16** du règlement 883/2004

Procédure à suivre lorsque les conditions de l'article 12 ne sont pas remplies

Pluriactivité si activité exercée à hauteur de 5 % dans au moins 2 Etats : **art 13** du règlement 883/2004



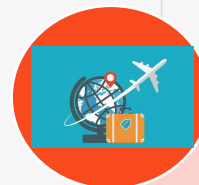
Convention de sécurité sociale à vérifier :

- Conditions de détachement
- Champ d'application : certaines cotisations locales peuvent être dues
- Risques couverts

Pas de convention de sécurité sociale

Le prestataire pourra vérifier la possibilité de maintenir le salarié au régime obligatoire de l'Etat d'origine. Il ne sera pas dispensé de cotiser en France

Expatriation : Cotisations obligatoires à verser en France :



Paiement par la société étrangère (ou désignation d'un représentant en France) et enregistrement à l'URSSAF du Bas Rhin (CNFE)

Risques de travail dissimulé en cas de non paiement des cotisations sociales françaises: 3 ans d'emprisonnement / 45 000€ d'amende ; 5 ans / 75 000€ d'amende en cas d'emploi dissimulé d'un mineur / de plusieurs personnes / d'une personne vulnérable ; 10 ans / 100 000€ lorsque l'infraction est commise en bande organisée
Peines complémentaires (exclusion des marchés publics pendant 5 ans,...) et amende x5 pour les personnes morales



— 3. FISCALITÉ





Détermination résidence

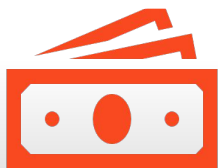
Critères généraux :

- ✓ Le foyer d'habitation permanent
- ✓ Le centre des intérêts vitaux (liens personnels et économiques étroits)
- ✓ Le séjour habituel
- ✓ La nationalité

Détermination lieu d'imposition des salaires - généralités

Taxation dans l'**Etat d'exercice** sauf si

- <183 jours
- Rémunération employeur prise en charge par employeur d'Etat d'origine
- Pas de refacturation



- Résident fiscal français :
 - Responsabilité fiscale illimitée / régime des impatriés ?
 - Immatriculation en France pour procéder au prélèvement à la source
 - Désignation d'un représentant fiscal français *
- Non résident fiscal français :
 - Responsabilité fiscale limitée
 - Retenue à la source effectuée par l'employeur sur le bulletin de paie
 - Déclaration 2494 et paiement trimestriels

* Obligatoire si employeur hors UE ou pas dans la liste des Etats suivants : Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Arménie ,Aruba, Australie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Cap-Vert, Curaçao, Dominique, Equateur, Géorgie, Ghana, Grenade, Groenland, Iles Cook, Iles Féroé, Inde, Islande, Jamaïque, Japon, Kenya, Koweït, Macédoine du Nord, Maurice, Mexique, Moldavie, Nauru, Niue, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Polynésie française, République de Corée, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Sint Maarten, Tunisie, Turquie, Ukraine, Vanuatu.



3.

La digitalisation : outil de compliance et de gestion appliqué au détachement.



La digitalisation pour répondre aux enjeux de conformité

De quoi parle-t-on ?

La digitalisation consiste en la modification des processus à l'aide d'outils digitaux. En d'autres termes il s'agit d'une numérisation croissante des procédés.

Une question :

Quelle est la plus-value de la digitalisation lorsqu'on parle de Mobilité internationale et plus particulièrement de détachement de prestataires de services ?

Une réponse :

La digitalisation permet de répondre aux enjeux de conformité.



COMMENT ?

1/ Automatisation des processus de vérification

En raison de la “coresponsabilité”, l’entreprise d’accueil se doit de mettre en place, au risques de sanctions, des procédures de vérification/ de la conformité du prestataire étranger.

Automatiser ses processus permet de réduire indéniablement les risques de non- conformité.

- Génération automatique de checklist selon process
- Système d’alerte sur éléments manquants
- Génération automatique de documents
- Envoi d’email ou de rappels automatiques
- Affectation automatique de tâches
- Validation des éléments envoyés



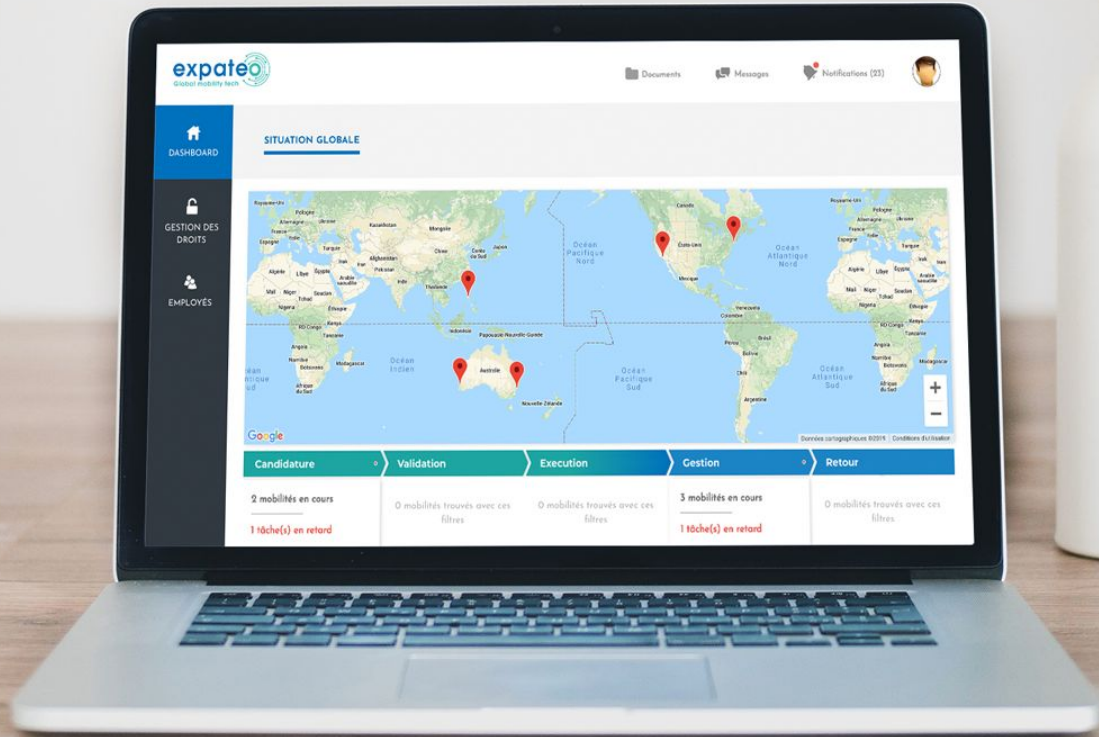
COMMENT ?

2/ Accès et centralisation de l'information

- Réunion de l'ensemble des parties prenantes (employeur étranger et entreprise d'accueil) au sein d'un seul éco-système pour fiabilisation et contrôle de l'information.
- Certitude (car automatisation du process) de collecter les éléments indispensables à la conformité de tous.
- Ensemble des documents collectés/ partagés demeurent centralisés dans l'outil permettant un accès en permanence selon les droits définis.
- Mécanismes d'alertes tendant à la mise à jour des documents peuvent même être implémentés. Ainsi la conformité n'est pas juste présente, mais s'inscrit dans la durée.



Comment cela peut-il se gérer concrètement ?





Marie Leclerc - *Consultante en Immigration*

ml@france-immigration.com



Mathieu Bazus - *Directeur*

mbazus@vaughan-avocats.fr



Sophie Serizier - *Responsable Marketing*

sophie@expateo.com