



GUIDE DE LA PRESTATION DE SERVICES INTERNATIONALE (P.S.I.)

dans le secteur agricole



INTRODUCTION

1-Qu'est-ce que la PSI ?

La Prestation de Services Internationale (PSI) est une notion qui apparaît dans les textes communautaires, et notamment le Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne.

La prestation de services est considérée comme une liberté fondamentale au sein de l'Union Européenne, qui ne doit pas conduire à des abus ou à des détournements, lesquels pourraient être lourdement sanctionnés.

Plusieurs modalités d'intervention sont prévues par le Code du Travail, notamment la mise à disposition de salariés détachés par une entreprise de travail temporaire au profit d'une entreprise utilisatrice, mais aussi l'intervention d'entreprises étrangères dans le cadre d'une prestation de services pour le compte d'un donneur d'ordres.

Quelle que soit la modalité d'intervention, cette prestation doit être **temporaire et non durable** et sa durée est liée à la réalisation de l'objet du contrat ou du marché.

L'entreprise étrangère prestataire doit être juridiquement constituée à l'étranger et son activité est orientée principalement vers son pays d'établissement.

La notion de prestation de services se rapporte à l'activité économique exercée temporairement par une entreprise étrangère sur le territoire français.

1-Qu'est-ce que le détachement de salariés ?

Pour les besoins de la réalisation de sa prestation, l'employeur peut détacher ses salariés sur le territoire français pour une durée limitée correspondant à la durée du contrat commercial.

Pour pouvoir être détaché, le salarié doit travailler **habituellement** pour le compte de l'employeur qui doit **maintenir la relation de travail pendant la durée du détachement**, ce dernier devant être limité dans le temps.

Lorsque l'activité de l'entreprise étrangère est réalisée en France de façon habituelle, stable et continue, cette dernière ne pourra se prévaloir du régime du détachement et devra procéder à l'immatriculation d'un établissement sur le territoire français.

L'entreprise étrangère devra respecter les règles du "noyau dur" du code du travail. Le donneur d'ordres devra y veiller, sous peine de sanctions.

LES POINTS DE VIGILANCES SUR LES TARIFS

EXEMPLES DE TARIFS

Un prix de l'heure inférieur à 19 € doit interpeller et amener à vérifier les obligations du tableau !



Rémunération
minimale
conventionnelle
applicable

+

Jours
fériés

+

Congés
payés

+

Indemnité
précarité
(éventuellement)

=

**TAUX
BRUT**

**TAUX
BRUT**

+

Charges
sociales
du pays

+

Coût
Transport

+

Visite
Médicale

COÛT TOTAL MINIMUM :
environ 14 € en 2019

+

Logement -
repas

+

Marge du
prestataire

LES OBLIGATIONS		QUAND ? COMMENT ?	SANCTIONS
L'ENTREPRISE ÉTRANGÈRE	LE DONNEUR D'ORDRES		
<p>> Adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail du lieu d'intervention via l'appliquatif SI-PSI (www.sipsi-gestion.travail.gouv.fr)</p>	<p>> Obligation de vérification : Le donneur d'ordres doit se faire remettre la copie de l'accusé de réception de l'appliquatif SI-PSI, ce dernier étant accompagné de la copie de la déclaration de détachement. Il doit aussi demander une attestation sur l'honneur à l'entreprise étrangère précisant qu'elle s'est bien acquittée du paiement des amendes qui lui ont été notifiées.</p>	<p>> Avant le début du détachement.</p>	<p>> Sanction identique pour l'entreprise étrangère et le donneur d'ordres :</p> <p>- Amende administrative de 4 000€ par salarié détaché et par manquement, portée à 8 000€ en cas de récidive dans le délai de 2 ans pour défaut de déclaration ou de vérification.</p> <p>(Sanctions plafonnées à 500 000€)</p>
	<p>> Si défaut de déclaration de la part de l'entreprise étrangère, le donneur d'ordres doit procéder à une déclaration subsidiaire.</p>	<p>> Dans les 48h suivant le début du détachement, le donneur d'ordres doit adresser une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.</p>	
	<p>> En cas d'accident du travail : envoyer une déclaration d'accident du travail par tout moyen à l'inspection du travail.</p>	<p>> Dans les 48 heures à compter de la survenance de l'accident.</p>	
<p>> Justifier de la désignation d'un représentant en France de son entreprise pour la durée du détachement. Le représentant doit transmettre à l'inspection du travail les documents nécessaires aux contrôles, traduits en français.</p>	<p>> Désormais, la désignation figure dans la déclaration de détachement. Il suffit que le donneur d'ordres se fasse remettre la copie de l'accusé de réception de l'appliquatif SI-PSI.</p>	<p>> Avant le début du détachement.</p>	
<p>> Régularité de l'emploi des salariés L'entreprise étrangère est soumise pour ses salariés détachés aux dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés français sur les thèmes suivants :</p> <p>> Le noyau dur du droit du travail français, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la rémunération minimale conventionnelle étendue et paiement du salaire; - Durée du travail, jours fériés, congés payés, repos compensateur, ... - Hébergement conforme; - Règles relatives à la santé, sécurité au travail (AT); - Exercice du droit de grève; - Libertés individuelles et collectives; - Discriminations et égalité professionnelle H/F; - ... 	<p>> Suite à une alerte d'un agent de contrôle, le donneur d'ordres doit imposer à l'entreprise étrangère de faire cesser tout manquement relatif au noyau dur du droit du travail français (salaire, durée du travail, hébergement santé sécurité, libertés individuelles, ...).</p>	<p>> Sans délai, suite à une information d'un agent de contrôle, le donneur d'ordres doit enjoindre par écrit l'entreprise étrangère de régulariser la situation.</p>	

TOUS CES DOCUMENTS DOIVENT ÊTRE FOURNIS EN LANGUE FRANÇAISE

(sauf le certificat de détachement qui reste dans la langue d'origine) ET ÊTRE DATÉS DE MOINS DE 6 MOIS.

Attention, en cas de manquement grave constaté par l'inspection du travail sur les durées du travail, sur le paiement des salaires, sur l'hébergement indigne, sur la transmission des documents devant être traduits en français ou sur la communication d'informations délibérément erronées par

l'entreprise étrangère ou sur le non-paiement d'une amende administrative par l'entreprise étrangère, le DIRECCTE pourra prononcer une décision de suspension de la PSI.

LES OBLIGATIONS		QUAND ? COMMENT ?	SANCTIONS
L'ENTREPRISE ÉTRANGÈRE	LE DONNEUR D'ORDRES		
<p>> Titre de travail Veiller à ce que les salariés hors UE soient titulaires d'un titre valant autorisation de travail dans le pays qui les détache.</p>	<p>> Pour tout contrat ≥ à 5 000€ HT, se faire remettre la liste nominative des salariés concernés avec la nationalité et le numéro du titre.</p>	<p>> A la signature du contrat commercial.</p>	<p>> En cas de constat d'emploi d'étrangers non-autorisés à travailler en France dans l'entreprise étrangère, mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordres.</p>
<p>> Justifier de son immatriculation et de son activité dans son pays d'établissement, ou d'un devis.</p> <p>> Justifier du n° de TVA intracommunautaire, ou de l'identité et des coordonnées du représentant fiscal en France pour les entreprises hors UE et Suisse.</p>	<p>Pour tout marché ≥ à 5 000€ HT :</p> <p>> Obligation de vérification : Le donneur d'ordres doit se faire remettre la copie de ces formalités.</p>	<p>> A la signature du contrat, puis tous les six mois. ATTENTION : si pas de remise, ne pas signer le contrat.</p>	<p>> En cas de travail dissimulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la solidarité financière en cas de constat de travail dissimulé relevé par procès-verbal, si non-respect de l'obligation de vigilance. • Le donneur d'ordres qui recourt sciemment au travail dissimulé risque : <ul style="list-style-type: none"> - 3 à 5 ans d'emprisonnement; - 45 000€ à 75 000€ d'amende pour la personne physique et 225 000€ à 375 000€ d'amende pour la personne morale; - Mise en œuvre éventuelle de la solidarité financière; - Des peines complémentaires : suppression et remboursement des réductions de cotisations, des aides publiques à l'emploi et des exonérations associées ; interdiction d'exercer l'activité professionnelle et confiscation du matériel et des biens ; diffusion sur le site internet du ministère du travail du nom des entreprises condamnées pour travail illégal ; fermeture temporaire de l'établissement ou du site ayant servi à commettre l'infraction par le préfet du département.
<p>> Fournir l'attestation de déclarations sociales, délivrée par l'organisme de protection sociale du pays d'origine, justifiant du paiement des cotisations.</p>	<p>> Obligation de vérification de la situation régulière de l'entreprise étrangère auprès de la sécurité sociale et des impôts : Le donneur d'ordres doit se faire remettre la copie de ces formalités.</p>	<p>> A la signature du contrat puis tous les six mois. ATTENTION : si pas de remise, ne pas signer le contrat.</p>	
<p>> S'assurer que les salariés disposent des certificats de détachement : A1 - E0 - SE.</p>	<p>> Le donneur d'ordres doit se faire remettre la copie des certificats de détachement des salariés ou le justificatif de demande de ces certificats par le prestataire.</p>	<p>> Au début de la prestation. Le jour du contrôle : délai de deux mois pour présenter le certificat de détachement.</p>	<p>> En cas d'absence de certificat de détachement, une pénalité égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (3 377 € pour 2019) est mise en œuvre par la MSA ou l'URSSAF à l'encontre du donneur d'ordres.</p>

TOUS CES DOCUMENTS DOIVENT ÊTRE FOURNIS EN LANGUE FRANÇAISE

(sauf le certificat de détachement qui reste dans la langue d'origine) ET ÊTRE DATÉS DE MOINS DE 6 MOIS.

Attention, en cas de manquement grave constaté par l'inspection du travail sur les durées du travail, sur le paiement des salaires, sur l'hébergement indigne, sur la transmission des documents devant être traduits en français ou sur la communication d'informations délibérément erronées par

l'entreprise étrangère ou sur le non-paiement d'une amende administrative par l'entreprise étrangère, le DIRECCTE pourra prononcer une décision de suspension de la PSI.

Contacts utiles

FDSEA 21

1 rue des Coulots
21110 BRETENIERE
03 80 68 67 67
accueil@fdsea21.fr

FDSEA 25

130 bis rue de Belfort
25021 BESANCON CEDEX
03 81 65 52 65
fdsea.doubs@fdsea25.fr

FDSEA 39

Maison des Agriculteurs
455 rue du Colonel Casteljau
Les Pérosey - BP 420
39006 LONS LE SAUNIER CEDEX
03 84 86 10 50
accueil@soelis.net

FDSEA 58

25 boulevard Léon Blum
58000 NEVERS
03 86 93 40 92
fdsea58@wanadoo.fr

FDSEA 70

17 quai Yves Barbier – BP 297
70006 VESOUL
03 84 77 14 26
contact@agriemploi70.fr

FDSEA 71

59 rue du 19 mars 1962
CS 70610 – 71010 MACON CEDEX
03 85 29 55 30
service.emploi@fdsea71.fr

FDSEA 89

37 B rue de la Maladière
89015 AUXERRE CEDEX
03 86 49 48 10
fdsea.yonne@fdsea89.fr

FDSEA 90

Jonxion 1/Tour
1 avenue de la gare TGV
90400 MEROUX
03 84 22 45 45
fdsea90@orange.fr

CAVB

132 route de Dijon
21200 Beaune
03 80 25 00 24
cavb@cavb.fr

Inspection du travail UD 21

21 boulevard Voltaire
21011 Dijon Cedex
03 80 45 75 00
bourg-ut21.uc1@direccte.gouv.fr
bourg-ut21.uc2@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD 25

5 place Jean Cornet
25041 Besançon Cedex
03 63 01 71 90
franch-ut25.uc1@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD 39

165 avenue Paul Seguin
39016 Lons-le-Saunier Cedex
03 63 01 73 00
franch-ut39.uc3@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD 58

11 rue Pierre-Emile Gaspard
58020 Nevers Cedex
03 86 60 52 52
bourg-ut58.uc1@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD 70

5 place Beauchamp
70000 Vesoul
03 63 01 73 40
franch-ut70.uc4@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD71

173 boulevard Henri Dunant
71000 Mâcon
03 85 32 72 00
bfc-ud71.direction@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD89

1 rue de Preuilly
89000 Auxerre Cedex
03 45 42 19 00
bourg-ut89.sar@direccte.gouv.fr

Inspection du travail UD90

11 rue Legrand
90016 Belfort Cedex
03 63 01 73 70
franch-ut90.direction@direccte.gouv.fr

MSA Bourgogne

14 rue Félix Trutat
21046 Dijon Cedex
03 80 63 22 00
contact@bourgogne.msa.fr

MSA Franche-Comté

13 avenue Elisée Cusenier
25090 Besançon Cedex 9
03 81 65 60 60
contact@franchecomte.msa.fr

URSSAF Bourgogne

8 boulevard Clémenceau
21037 Dijon Cedex 9
Tél : 39 57
urssaf.fr

URSSAF Franche-Comté

2 rue Denis Papin – BP 1589
25000 Besançon
Tél : 39 57
urssaf.fr