

I. Avis juridique

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles sur les conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ainsi que les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des Etats membres, qui se sont efforcés de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission, ni les Etats membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements soient toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière ou ses services considèrent les règles ainsi présentées en conformité avec le droit communautaire.

II. Instrument de transposition de la directive 96/71/CE

Les références des actes de transposition sont :

- l'article 36 de la loi quinquennale n°93-313 du 20 décembre 1993, devenu l'article L.341-5 du code du travail.

Publication officielle : J.O n° 295 du 21 décembre 1993 page 17769.

- le décret n°94-573 du 11 juillet 1994, complété par le décret n°2000-861 du 4 septembre 2000.

Publication officielle : J.O n° 160 du 12 juillet 1994 page 10041 et J.O n° 206 du 6 septembre 2000 page 13893.

- la loi n°2005-882 du 2 août 2005 (JO du 3 août) et le décret n° 2007-1739 du 11 décembre 2007 insèrent dans le code du travail un nouveau chapitre spécifique au détachement transnational.

- la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

- le décret n°2005-364 du 30 mars 2015 relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.

Ces dispositions sont inscrites dans le code du travail et notamment en ses articles L. 1261-1 à L. 1265-1 et R. 1261-1 à R. 1264-3.

Lien internet : www.legifrance.gouv.fr

Rubrique: les codes, code du travail.

III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

Les informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre peuvent être obtenues par les administrations des autres Etats membres à l'adresse suivante :

Direction générale du travail

Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

39-43, quai André Citroën
75739 Paris cedex 15
tel + 33 / 1 44 38 25 80
www.travail-emploi.gouv.fr
bureau.liaison@dgt.travail.gouv.fr

Les informations à destination du public peuvent être obtenues :

- En consultant les textes législatifs et réglementaires applicables ainsi que les conventions collectives étendues sur le site INTERNET www.legifrance.gouv.fr
- En consultant le site internet www.travail-emploi.gouv.fr rubrique fiches pratiques, détachement de salariés.
- en formulant une question par mail sur le portail du ministère de l'emploi, www.travail-emploi.gouv.fr rubrique nous contacter.
- en appelant du sol français le service national d'information téléphonique du public (0 821 347 347) qui répond en langue française.
- En interrogeant par courrier les services du ministère lorsqu'une question de droit particulièrement complexe est posée.
- Les représentants de l'entreprise en France peuvent aussi contacter le service local de renseignements du public, ou se rendre à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (les coordonnées des DIRECCTE figurent sur le site www.direccte.gouv.fr).

IV. Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi

Les cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi en vigueur en France et des activités présumées illégales peuvent être signalés à l'adresse suivante :

Groupe national de veille, d'appui et de contrôle
39-43, quai André Citroën
75739 Paris cedex 15
tel + 33 / 1 44 38 25 80
www.travail-emploi.gouv.fr

V. Existence d'une situation de détachement [article 1 de la directive]

Les articles L 1262-1 et suivants du code du travail s'appliquent aux entreprises non établies en France qui effectuent sur le territoire national une prestation de services, et qui détachent temporairement des salariés pour l'accomplissement de cette prestation.

Les articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du code du travail introduisent trois catégories de détachement :

Article L1262-1 :

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;

3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Article L1262-2 :

Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire national peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

VI. Travailleur détaché [article 2 de la directive]

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel ils travaillent habituellement.

Est considéré comme un travailleur détaché tout salarié, employé par une entreprise régulièrement établie et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celle-ci, exécute à la demande de cette entreprise une prestation temporaire de services sur le sol français. (article L. 1261-3 du code du travail).

En France, est considéré comme salarié toute personne qui exerce une *prestation de travail* moyennant une *rémunération* et qui est liée à son employeur par un *lien de subordination*, et cela indépendamment de sa qualification dans le pays d'origine. La définition du salarié est jurisprudentielle. Le lien de subordination implique que le salarié soit placé sous l'autorité de son employeur mais il n'exclut pas une certaine autonomie.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, le caractère temporaire d'une activité exercée sur le territoire d'un Etat membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite, mais est à apprécier au cas par cas, en fonction de sa durée, de sa fréquence et de sa périodicité ou continuité.

A noter que dans le cas où une activité professionnelle en France ne peut plus être considérée comme étant exercée de façon temporaire, mais qu'elle est exercée de façon stable et continue, toutes les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles françaises en vigueur s'appliquent.

En plus des dispositions du code du travail, résumées ci-dessous dans les articles VII à XV, il est obligatoire de respecter les règles des conventions collectives étendues qui complètent, selon les secteurs d'activité, le droit du travail applicable. Ces conventions collectives sont consultables sur internet sur le site : www.legifrance.gouv.fr rubrique « les conventions collectives ».

VII. Périodes de travail et de repos [article 3(1)a) de la directive]

Durée légale du travail

La ou les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (de 35 heures par semaine). Elles se décomptent par semaine civile, qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 10 heures par jour (sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail ou par convention ou accord collectif étendu)
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (sauf dérogation conformément à la législation applicable, jusqu'à 46 heures)
- 48 heures par semaine (durée maximale absolue, sauf dérogation conformément à la législation applicable, jusqu'à 60 heures)

Le contingent annuel réglementaire d'heures supplémentaires est limité à 220 heures ou fixé par voie conventionnelle (se renseigner auprès de la DIRECCTE, cf. III).

Les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel. Cette disposition ne concerne que les salariés détachés pour une période supérieure à un an.

Les repos

Le repos quotidien

L'employeur doit accorder à chaque salarié un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle :

- par convention ou accord collectif de travail sans que la durée du repos puisse être inférieure à 9 heures ;
- sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis des représentants du personnel.

Le salarié doit par ailleurs bénéficier de temps de pause au cours de sa journée de travail. Ainsi, aucun temps quotidien de travail ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le repos hebdomadaire

Il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine. Tout salarié bénéficie en conséquence d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche. Toutefois, deux types de dérogation sont prévues par la loi :

- des dérogations permanentes et de plein droit pour certains secteurs (boulangerie par exemple...)
- des dérogations temporaires, sur autorisation administrative.

Le travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et :

- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures. Une autre plage horaire de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant impérativement l'intervalle entre 24 heures et 5 heures peut être fixée par convention ou accord collectif de travail.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, entre 21 heures et 6 heures (ou pendant la période fixée conventionnellement) :

- soit selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien, et ce au moins deux fois par semaine ;
- soit 270 heures de nuit par an (la convention collective peut prévoir une durée différente)

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut, sauf cas particuliers, excéder 8 heures consécutives.

La durée hebdomadaire du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut dépasser 40 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives ou 44 heures par convention ou accord lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient.

Le recours au travail de nuit doit :

- être exceptionnel ;
- prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Des contreparties accordées sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale doivent être prévues par une convention collective ou un accord collectif applicable à l'entreprise.

VIII. Durée des congés annuels payés [article 3(1)b) de la directive]

Congés payés

Tout salarié bénéficie d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit pour une année complète de travail 30 jours ouvrables.

Congés rémunérés pour événements familiaux

L'article L.226-1 du code du travail permet au salarié de s'absenter ou de réduire son temps de travail pour faire face à certaines obligations familiales, comme la naissance, le décès, la maladie d'un enfant ou d'un proche ou l'adoption à l'étranger (4 jours pour son propre mariage, 3 jours pour chaque naissance survenue dans le foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant, un jour pour le mariage d'un enfant et un jour pour le décès du père, de la mère du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur).

Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Jours fériés

Onze fêtes légales sont des jours fériés légaux. Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, les jours fériés autres que le 1^{er} mai ne sont pas obligatoirement chômés. Lorsque le jour férié est travaillé, les salariés peuvent bénéficier d'une majoration de leur rémunération si la convention collective le prévoit.

En principe, les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours de fête légale.

Le 1er mai est férié et chômé pour tous les travailleurs, sauf exception pour les établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail, tels que notamment, les transports, les usines à feu continu, les établissements hospitaliers et les hôtels. Le chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de salaire. Lorsque le salarié est occupé le 1^{er} mai, il perçoit en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire.

IX. Rémunération [article 3(1)c) de la directive]

La rémunération perçue en France par le travailleur détaché par une entreprise non établie sur le territoire national, doit être au moins égale au montant brut :

- du salaire minimum légal (dit « salaire minimum de croissance » ou SMIC). Le SMIC est garanti aux travailleurs d'au moins 18 ans et d'aptitude physique normale. Il s'applique quel que soit le mode de rémunération pratiqué, notamment aux salariés rémunérés à la pièce, à la tâche ou aux commissions ;
- ou, s'il est plus favorable, du salaire minimal prévu par la convention collective applicable aux entreprises de la même branche d'activité : les entreprises prestataires sont tenues d'appliquer les barèmes conventionnels correspondant à l'emploi effectivement occupé en France. Le positionnement des salariés détachés dans la grille de classification de la convention collective dépend de leurs conditions spécifiques d'emploi en France pour la réalisation de la prestation au regard des critères fixés par cette grille

Heures supplémentaires :

Les heures effectuées au delà de la durée légale ouvrent droit à une majoration de salaire pouvant être remplacée par un repos compensateur. Selon les cas, elles peuvent donner lieu à information de l'inspecteur du travail, ou à autorisation de sa part.

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée à un taux de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà, en l'absence d'accord conventionnel.

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et les conditions applicables aux travailleurs intérimaires [articles 3(1)d) et 3(9)]

Entreprises de travail temporaire

Les entreprises détachant un salarié dans le cadre du travail temporaire doivent souscrire une garantie financière couvrant notamment les salaires et leurs accessoires, les indemnités et les cotisations obligatoires, sauf si elles remplissent une obligation équivalente dans leur pays d'origine.

La déclaration à l'inspection du travail du détachement de travailleurs temporaires en France est obligatoire. Elle se substitue à l'ensemble des déclarations qui s'imposent aux entreprises de travail temporaire françaises.

Les conditions de mise à disposition des travailleurs par une entreprise de travail intérimaire sont identiques à celles prévues pour les entreprises de travail temporaire installées sur le territoire national. En particulier :

- la mise à disposition doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition, nécessairement écrit et comprenant un certain nombre de mentions obligatoires, entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur (notamment le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire, le terme de la mission, les caractéristiques du poste de travail...)
- un contrat de mission, nécessairement écrit et comprenant les mêmes mentions obligatoires auxquelles s'ajoutent les mentions prévues à l'article L.1251-16 du code du travail (notamment période d'essai éventuelle, clause de rapatriement), doit être conclu entre les salariés intérimaires et l'entreprise de travail temporaire et transmis au salarié dans les quarante-huit heures suivant la mise à disposition,
- l'utilisateur doit justifier d'un cas de recours conforme aux dispositions de l'article L.1251-6 (remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emplois par nature temporaires),
- les cas d'interdiction du recours au travail temporaire posés par les articles L. 1251-9 et L. 1251-10 (notamment remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail, réalisation de travaux particulièrement dangereux, remplacement d'un médecin du travail) doivent être respectés.

Travailleurs intérimaires

Comme pour tout salarié d'une entreprise de travail temporaire mis à disposition auprès d'un utilisateur, les conditions d'exécution du travail, résultant des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles, applicables au salarié intérimaire détaché sont celles du

lieu de travail. Ces conditions comprennent limitativement la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les conditions applicables aux salariés détachés dans le cadre du travail intérimaire sont identiques à celles des salariés des entreprises de travail temporaire installées sur le territoire national.

Le salarié intérimaire détaché bénéficie d'un principe d'égalité de traitement, notamment en matière de rémunération, et de l'accès aux équipements collectifs de l'entreprise d'accueil (transports, restauration...) avec les autres salariés occupés dans l'entreprise utilisatrice. De plus, l'article L.1251-32 du code du travail impose le paiement d'une indemnité de précarité de 10% de la rémunération totale brute à la fin de la mission du travailleur temporaire. Cette indemnité n'est pas due lorsque le salarié détaché est lié à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée.

XI. Sécurité, santé et hygiène [article 3(1)e) de la directive]

Une entreprise établie hors du territoire français qui détache du personnel en France doit respecter les règles relatives à la santé et sécurité du travailleur. Les employeurs sont soumis à l'ensemble des règles de la partie IV du code du travail.

Les principes généraux de prévention fixent une obligation de sécurité qui doit conduire à une évaluation des risques professionnels, à des actions de prévention, d'information et de formation des salariés ainsi qu'à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le prestataire intervenant sur le territoire français doit veiller à la sécurité des lieux de travail des salariés, en tenant compte des risques professionnels auxquels ces derniers peuvent être exposés pendant leur période d'activité en France (protection contre les conditions atmosphériques, port du casque, protection en cas de travail en hauteur, etc...).

A noter que les salariés détachés disposent, en cas de danger grave et imminent, d'un droit d'alerte et de retrait.

Pour les règles de sécurité, s'appliquent en particulier :

- les règles de sécurité applicables aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure (*articles R.4511-1 et suivants du code du travail*) : inspection préalable des lieux de travail par le chef de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure, analyse conjointe des risques, plan de prévention des risques, plan de retrait d'amiante, etc.
- les prescriptions techniques relatives aux chantiers du bâtiment et opérations de génie civil, comme les règles relatives aux travaux sur immeubles, à la coordination de la sécurité sur les chantiers (*articles L.4531-1 et suivants du code du travail*), etc.

Pour les règles d'utilisation des équipements de travail, il s'agit principalement :

- des règles européennes de mise en circulation des équipements
- des règles de vérifications des équipements de travail, qui doivent être effectuées par des personnes compétentes au sens des réglementations ou pratiques françaises.

Pour les règles de formation des salariés, il s'agit des exigences :

- de qualification requise pour certaines activités, justifiée par la possession d'un certificat, par exemple pour réaliser des travaux hyperbare ou de radiologie industrielle
- de formation adéquate devant être dispensée à certaines catégories de travailleurs (par exemple maintenance, réparation) et aux utilisateurs d'équipements de travail (par exemple conduite d'engins).

Textes de référence :

- *Articles L.4111-1 à L.4531-1 du code du travail*
- *Articles L.4621-1 à L.4741-14 du code du travail*
- *Articles L.4743-1 à L.4745-1 du code du travail*
- *Articles R.1262-9 à R.1262-15 du code du travail*

Le service de santé au travail compétent est celui de l'entreprise d'accueil.

Il appartient à l'entreprise d'accueil de faire bénéficier les salariés détachés des prestations de son service de santé au travail (réalisation des examens médicaux et action préventive en milieu de travail (*article R. 1262-11 du code du travail*)).

L'entreprise d'accueil doit transmettre au service de santé au travail :

- les coordonnées de l'entreprise étrangère et les éléments utiles au médecin du travail : lieux de la prestation, période, nature des travaux, risques, etc.
- les noms des salariés détachés en indiquant, si possible, si ceux-ci ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur pays d'origine.

Le surcoût pour l'entreprise utilisatrice éventuellement engendré par la présence des salariés détachés, peut être mis à la charge de l'entreprise étrangère dans le cadre des relations commerciales entre ces deux entreprises. L'action en milieu de travail est réalisée à l'initiative du service de santé de l'entreprise d'accueil, et les documents (rapports, observations...) habituellement transmis à l'employeur le sont également à l'entreprise d'accueil (*article R. 1262-15 du code du travail*).

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3(1)f) de la directive]

Maternité

Toute femme enceinte bénéficie de règles protectrices de la maternité, et particulièrement d'un congé de maternité dont la durée minimale, de 16 semaines dans la plupart des cas, peut être portée jusqu'à 46 semaines dans des circonstances particulières.

Les salariées bénéficient pendant un an après l'accouchement d'une heure par jour pour allaiter leur enfant. La période de congé de maternité est assimilée à un temps de travail effectif.

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3(1)f) de la directive]

La rémunération des jeunes travailleurs âgés de 17 ans révolus à 18 ans ne peut être inférieure à 90% du SMIC, 80% pour les moins de 17 ans.

La règle générale en matière de travail des jeunes est l'interdiction du travail pour les moins de 16 ans. Des exceptions sont toutefois prévues par le code du travail.

L'emploi des jeunes âgés de 16 ans révolus à 18 ans ne nécessite pas de formalités particulières. Ils bénéficient néanmoins d'une protection spécifique : suivi médical particulier, durée maximale du travail limitée à 35 heures par semaine et 7 heures par jour (sauf dérogations), pauses d'au moins trente minutes consécutives par période de travail quotidien supérieure à 4,5 heures, repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs au moins.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours de fête légale.

Sauf dérogations, le travail entre 22 heures et 6 heures est interdit pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans ; il est interdit entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans.

XIV. Egalité et non-discrimination [article 3(1)g) de la directive]

Aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte ou subir des agissements de harcèlement sexuel ou moral en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs ou de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, de son état de santé ou de son handicap.

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières [article 3(10) de la directive]

La remise d'un bulletin de paie au moment du paiement du salaire est obligatoire pour tout détachement supérieur à un mois. Pour les détachements inférieurs à un mois, l'employeur remet au salarié un document attestant de la rémunération versée.

Les entreprises qui exercent dans le secteur d'activité du bâtiment et des travaux publics doivent cotiser, sauf obligations équivalentes dans le pays d'origine, à une caisse de congés payés et à un régime de chômage intempéries.

Tout accident du travail est obligatoirement déclaré à l'inspecteur du travail dans les 48 heures.

XVI. Exigences procédurières et administratives

Toutes les entreprises détachant un salarié en France sont tenues d'effectuer, sous peine d'une amende administrative, une déclaration préalable de détachement, prévue à l'article L. 1262-2-1 du code du travail et qui vise uniformément les entreprises communautaires et étrangères.

Cette déclaration se substitue à diverses formalités à la charge des entreprises françaises qui sont, elles, tenues de :

- déclarer préalablement toute embauche, quelle que soit la nature du contrat de travail (article L.1221-10 du code du travail)
- déclarer tout chantier ou autre lieu de travail occupant au moins dix salariés pendant plus d'une semaine (Article R. 8113-1 du code du travail)
- déclarer l'horaire de travail en vigueur dans tous ateliers, services ou équipes de travail (article D. 3171-4 du code du travail).

A ces formalités obligatoires s'ajoutent selon les cas les déclarations d'hébergements, ou les demandes d'autorisation de travail pour les travailleurs en provenance d'Etat tiers à l'union européenne.

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

Les conseils des prud'hommes règlent les différends individuels par voie de conciliation et ne jugent qu'en cas d'échec de cette recherche d'un règlement d'accord. Chaque section comporte un bureau de conciliation et un bureau de jugement et la tentative de conciliation est la première phase, obligatoire, de l'instance prud'homale.

XVIII. Informations sur les recours en justice

L'article R. 1412-5 du code du travail prévoit que les travailleurs détachés peuvent porter leurs contestations devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation s'effectue ou a été effectuée.

Les adresses des conseils de prud'hommes sont accessibles sur le site du ministère de la justice www.justice.gouv.fr

L'article L. 1265-1 du code du travail donne aux organisations syndicales représentatives de travailleurs la capacité d'ester en justice au nom d'un salarié en matière de détachement, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer.

Des informations sur les recours en justice en France peuvent être obtenues aux adresses suivantes:

Service téléphonique Info emploi : 0821 347 347

Allô services publics : 39 39

Sur internet : www.travail-emploi.gouv.fr rubrique « conseils des prud'hommes ».