



**BERTSCH**energy

Power Plants  
Process Equipment

**Bertsch Energy GmbH & Co KG**

T +43 5552 6135-0

F +43 5552 66359

Herrengasse 23 | Postfach 61

6700 Bludenz | Austria

bertschenergy@bertsch.at

www.bertsch.at

# AVIS IMPORTANT pour la France

## pour les entrepreneurs sur les chantiers de construction de BERTSCH Energy GmbH & Co KG

BERTSCHgroup**BERTSCH**energy | BERTSCHfoodtec | BERTSCHlaska | BERTSCHservice

Ident.-Nr.	Revision	Datum	erstellt	freigegeben
IN001FR	02	22.02.2022	GEK	PUW



EN ISO 9001

EN ISO 14001

OHSAS 18001

SCC\*\*

**Directeur général :** Mag. rer. soc. oec. Thomas Smetana

UID-Nr : ATU35984805 | Steuer-Nr. : 98 023/4819 Finanzamt Feldkirch | FN 15350 z - LG Feldkirch | DVR : 0054631

**Werk Nüziders :**

T +43 5552 6135-0

+43 5552 6135-76

Bundesstraße 1

6714 Nüziders | Autriche

bertschenergy@bertsch.at

**Büro Wien :**

T +43 1 79574

F +43 1 79856-22

Baumgasse 68

1030 Wien | Autriche

**Bankverbindung :**

Vorarlberger Landes- und F

Hypothesenbank AG

IBAN : AT61 5800 0003 8124 6116

BIC/Code Swift : HYPVAT2B bertschenergy@bertsch.at



## Contenu

Contenu .....	2
1. Détachement de salariés en France .....	4
2. L'obligation d'appliquer la législation française du travail pour les salariés détachés .....	4
2.1 Le "noyau dur" des droits des salariés détachés pendant les 12 premiers mois .....	4
2.2 Rémunération .....	5
2.3 En cas de détachement pour une durée supérieure à 12 mois .....	5
3. Respect des réglementations spécifiques à la construction et à l'industrie .....	6
3.1 Dispositions normatives et techniques spécifiques .....	6
3.2 Respect de la réglementation française en matière de santé et de sécurité .....	6
4. Instructions de sécurité et enregistrement .....	7
5. Obligations administratives .....	8
5.1 Déclaration préalable de détachement des salariés en France .....	8
5.2 Désignation d'un représentant sur le territoire français .....	8
5.3 Carte d'identification professionnelle .....	9
5.4 Adherence to a paid-leave and "bad weather" fund (caisse de congés payés et « intempéries») .....	9
5.5 Obligation de fournir une preuve de protection sociale .....	10
6. Demande de permis de travail pour les employés détachés .....	10
6.1 Concernant les salariés détachés qui ne sont pas des ressortissants de l'UE .....	10
6.2 Concernant les salariés détachés qui sont des ressortissants de l'UE .....	10
7. En cas de recours à des entreprises de travail temporaire (ETT) .....	10
8. Accidents du travail .....	10
9. Obligations envers l'inspection du travail française .....	11
9.1 Documents à présenter immédiatement en cas d'inspection .....	11
9.2 Obligation de communiquer à l'inspection du travail tout autre document et/ou information .....	11
10. Sanctions du gouvernement français .....	12
11. Règles spécifiques relatives à la gestion de la crise sanitaire (Covid) .....	12
12. Résumé .....	14



## Introduction

Mesdames et Messieurs,

Veillez lire attentivement les informations suivantes et nous retourner la déclaration remplie et signée.

Nous vous demandons de garder à l'esprit que les points mentionnés ont pour seul but de vous informer et ne prétendent pas à l'exhaustivité. Le respect des obligations légales en France est de la seule responsabilité de chaque entreprise qui envoie des salariés en France. Ce document ne peut donc qu'illustrer les exigences en termes généraux.



## 1. Détachement de salariés en France

Tout salarié d'une entreprise non française envoyé par son employeur sur le territoire français pour y travailler temporairement est soumis à la réglementation sur le détachement des salariés étrangers, c'est-à-dire

- Directive n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et directive (CE) n° 883/2004 relative à la législation applicable aux travailleurs et aux employés qui exercent temporairement une activité en dehors de l'État compétent.
- Articles L.1261-1 et suivants du Code du travail, ainsi que d'autres textes spécifiques.

Pour être qualifié pour un détachement par les autorités françaises, l'intervention du salarié en France doit cumulativement et nécessairement remplir les trois conditions suivantes :

**Le détachement doit être temporaire :** l'employé étranger est détaché pour une période déterminée, la durée de la mission qui a été assignée par l'employeur. Il ne peut être détaché pour une activité qui est par nature permanente, durable et habituelle et qui s'inscrit dans le fonctionnement normal de l'organisme français d'accueil.

**Il doit y avoir un contrat de travail entre l'employé détaché et l'employeur, et la relation de travail doit subsister pendant la période de détachement :** le lien de subordination de l'employé à l'entreprise étrangère doit subsister pendant toute la période de détachement.

**L'entreprise étrangère qui détache ses salariés en France ne doit pas exercer une activité habituelle, stable et continue sur le territoire français.** Elle ne peut notamment pas se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité consiste à rechercher et solliciter des clients ou à recruter des salariés sur le sol français.

## 2. L'obligation d'appliquer la législation française du travail pour les salariés détachés

Chaque entreprise opérant en France doit se conformer à un certain nombre de règles du droit du travail français

Ces règles dépendent de la durée de ses activités en France et de la convention collective applicable.

Il est donc essentiel de déterminer la convention collective applicable à votre activité et de respecter ses dispositions.

### 2.1 Le "noyau dur" des droits des salariés détachés pendant les 12 premiers mois

Le salarié détaché bénéficie d'un "noyau dur" de droits pendant les 12 premiers mois de son détachement en France, tel que défini à l'article L.1262-4 du Code du travail français. Ainsi, en matière de législation du travail, les employeurs qui détachent temporairement leurs salariés sur le territoire national sont soumis aux mêmes dispositions légales et aux mêmes stipulations conventionnelles qui sont applicables aux salariés employés par des entreprises de la même branche d'activité établies en France en ce qui concerne les matières suivantes :



1. Les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
2. La discrimination et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. Protection de la maternité, congé de maternité et de paternité et congé de garde d'enfants, congé pour événements familiaux ;
4. Conditions de fourniture par les entreprises de garanties dues aux salariés engagés dans le cadre d'un travail temporaire ;
5. Exercice du droit de grève ;
6. Temps de travail, repos compensateur, jours fériés, congés annuels payés et travail de nuit pour les jeunes travailleurs ;
7. Conditions d'assujettissement aux fonds de congés payés et de mauvais temps ;
8. Salaire minimum et paiement des salaires, y compris les primes pour heures supplémentaires ;
9. Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'âge d'admission au travail, à l'emploi des enfants ;
10. Travail légal.

## 2.2 Rémunération

Nous attirons votre attention sur le fait que l'article L.1262-4 du Code du travail français prévoit que les salariés détachés bénéficient des règles françaises applicables en matière de "rémunération".

Les salariés détachés ne bénéficient donc plus seulement du salaire minimum, mais de tous les éléments de rémunération qui sont obligatoires en France en vertu des dispositions légales ou conventionnelles de la branche d'activité concernée.

À cet ensemble de droits fondamentaux s'ajoutent les remboursements des frais professionnels liés au transport, aux repas et au logement.

## 2.3 En cas de détachement pour une durée supérieure à 12 mois

Après 12 mois de détachement en France, l'employeur doit respecter toutes les dispositions du code du travail français, à l'exception de celles relatives à la conclusion, l'exécution, la transmission et la rupture du contrat de travail, sa modification pour des raisons économiques, la mobilité volontaire, le contrat à durée déterminée, le contrat de mission d'exportation, le contrat de chantier ou d'exploitation et les chèques et bons de travail simplifiés.

Néanmoins, lorsque l'exécution du service le justifie, l'employeur peut demander une prolongation de l'application de l'ensemble des droits fondamentaux pour un maximum de six mois supplémentaires (soit 18 mois au total).

Pour ce faire, il doit envoyer une déclaration motivée à l'administration avant l'expiration du délai de 12 mois.



### 3. Respect des réglementations spécifiques à la construction et à l'industrie

#### 3.1 Dispositions normatives et techniques spécifiques

Les entreprises opérant en France doivent obligatoirement respecter les obligations normatives et les dispositions techniques françaises applicables à leur activité. Veuillez-vous assurer que vous avez connaissance de ces normes applicables en France.

#### 3.2 Respect de la réglementation française en matière de santé et de sécurité

Chaque entreprise intervenant en France sur un chantier de construction français avec coactivité doit respecter les règles spécifiques de santé et de sécurité.



## 4. Instructions de sécurité et enregistrement

En tant que fournisseur de BERTSCH Energy, vous êtes responsable de votre propre sécurité ainsi que de la nôtre sur le site. Afin d'intégrer vos services sans friction, vous êtes tenu de vous informer des réglementations et règles applicables sur nos chantiers. Cela inclut les instructions de sécurité en ligne, qui doivent être complétées au moins 2 semaines avant l'arrivée de vos employés sur le site. Ces instructions doivent être complétées par chacun de vos employés ainsi que par tous les sous-traitants avec lesquels vous travaillez et qui entreront sur notre site. Une fois ces instructions remplies avec succès, un certificat vous sera délivré. Ce certificat doit être imprimé et présenté sur notre site de construction, sur lequel chacun de vos employés recevra un badge personnel. Ce badge permettra à vos employés d'entrer et de sortir de notre site pendant une période prédéterminée.

**N'oubliez pas :** Sans un certificat valide, vos employés ne seront pas autorisés à entrer sur le chantier ! Tous les frais supplémentaires ou réclamations ainsi que les retards dans les horaires seront à votre charge.

Vous pouvez accéder aux consignes de sécurité en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.bertsch.at/de/384-bertschenergy-kompetenz-in-energie#widget-390>

### Mot de passe de connexion :

JxxxxS	exemple	fr
(projet id)	(nom du projet)	(langue de ou eng)

Pour l'inscription en ligne et l'accès aux instructions de sécurité, y compris le test de sécurité, les informations personnelles suivantes sont nécessaires :

- Nom - et nom de famille
- Date de naissance
- Intitulé du poste / fonction
- Photo de passeport
- Nom de l'employeur (selon le registre des sociétés)
- Numéro du formulaire A1

### BAUSTELLENSICHERHEIT

Als Partnerunternehmen oder Besucher unserer Baustelle, sind Sie mitverantwortlich für Ihre und unsere Sicherheit und unseren gemeinsamen Erfolg. Damit Ihre Dienstleistung reibungslos in unsere Prozesse integriert werden, sind bestimmte Regeln einzuhalten.

### ZUGANG SICHERHEITSTEST

Bitte geben Sie das Passwort für die Sicherheitsschulung ein:

Image 1: Masque de connexion pour la saisie du mot de passe

**INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN**

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben. Wenn Sie von Staat zu Staat versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie benötigen, die notwendigen Sicherstellungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

• Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EK/EHEC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.

• Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schuldlos dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (\*). Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

**1. ANGABEN ZUR PERSON DES INHABERS/DER INHABERIN**

1.1 Persönliche Versicherungsnummer: XXXX XX XX XX  Weiblich  Männlich

1.2 Nachname: [REDACTED]

1.3 Vorname: [REDACTED]

1.4 Geburtsdatum: [REDACTED] 1.5 Staatsangehörigkeit: AT

1.7 Geburtsort: [REDACTED]

1.8 Anschrift im Wohnort:

1.8.1 Straße, Nr.: [REDACTED] 1.8.3 Postleitzahl: [REDACTED]

1.8.2 Ort: [REDACTED] 1.8.4 Ländercode: [REDACTED]

1.9 Anschrift im Aufenthaltsstaat:

1.9.1 Straße, Nr.: [REDACTED] 1.9.3 Postleitzahl: [REDACTED]

1.9.2 Ort: [REDACTED] 1.9.4 Ländercode: [REDACTED]

Image 2: A1- Exemple de formulaire avec le numéro A1 marqué



## 5. Obligations administratives

### 5.1 Déclaration préalable de détachement des salariés en France

Avant le début de l'intervention en France, l'employeur qui détache un salarié doit transmettre une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu où la prestation est effectuée via le site internet du SIPSI : <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login>

La déclaration doit obligatoirement être remplie en français avant le début du détachement.

Si la prestation est effectuée en plusieurs lieux consécutifs en France, elle est transmise à l'inspection du travail du premier lieu où elle est effectuée.

En cas d'annulation du détachement ou de changement des dates initiales du détachement, l'employeur doit annuler ou rectifier sa déclaration préalable sur le site SIPSI.

➤ **Attention : En cas de détachement de plus de 12 mois**

Si la durée du détachement dépasse 12 mois, l'employeur qui souhaite déroger à l'application du statut de l'employé détaché pour une période maximale de 6 mois supplémentaires, doit compléter la déclaration préalable de détachement des employés concernés en indiquant la durée souhaitée de la dérogation et la raison (c'est-à-dire tout retard sur le chantier dû aux intempéries, non livraison des matériaux nécessaires...) via le téléservice "SIPSI".

Cela doit être fait avant d'atteindre la période d'affectation de 12 mois.

Si cette mesure n'est pas prise en temps utile, à savoir à partir du 13<sup>ème</sup> mois, toutes les conditions légales et conventionnelles de travail et d'emploi (conventions collectives d'application générale) applicables aux salariés employés par des entreprises situées en France s'appliqueront, à l'exception de celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail et aux régimes complémentaires de retraite professionnelle (article L. 1262-4 II du code du travail).

En cas de remplacement d'un employé détaché par un autre employé détaché pour le même poste, la période de 12 mois est atteinte lorsque la période cumulée de détachement des employés successifs pour le même poste (mêmes tâches au même endroit) est égale à 12 mois.

### 5.2 Désignation d'un représentant sur le territoire français

L'entreprise qui détache le salarié doit désigner un représentant présent sur le sol français pendant la durée du service qui remplit les obligations incombant à l'employeur.

La désignation se fait au moyen d'une déclaration sur le portail internet du SIPSI et comporte l'identité du représentant, ses coordonnées et le lieu de conservation ou les modalités d'accès aux documents qui doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail française.

Toutes ces informations doivent être traduites en français.

Le représentant doit avoir accepté sa nomination au préalable et sera chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle de l'inspection du travail (mais aussi de la police judiciaire, des impôts, des





douanes et les organismes de sécurité sociale) et de mettre à la disposition des agents de contrôle certains documents qu'il peut fournir sous forme papier ou électronique.

### 5.3 Carte d'identification professionnelle

Une carte d'identification professionnelle (également appelée "carte BTP") doit être demandée pour chaque employé qui exécute, dirige ou organise des travaux de construction ou des travaux publics, même si ce n'est qu'à titre occasionnel, secondaire ou accessoire.

La demande de cette carte doit être faite après avoir déclaré le détachement via le téléservice SIPSI, et en tout cas avant le détachement effectif.

La demande est faite à l'Union des Caisses de France (UCF) via la plateforme en ligne <https://www.cartebtp.fr/>

Avant de faire la déclaration de demande de carte, l'employeur informe le salarié de la transmission des données personnelles le concernant à l'UCF.

L'employeur doit également fournir au salarié un document d'information sur la réglementation française applicable en matière de droit du travail, disponible sur le site de l'UCF.

### 5.4 Adherence to a paid-leave and "bad weather" fund (caisse de congés payés et « intempéries»)

Les employeurs établis hors de France dans le secteur du bâtiment et des travaux publics sont tenus d'adhérer et de verser les cotisations de leurs salariés aux caisses de congés payés créées pour ces professions. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les employeurs doivent également verser des cotisations pour l'indemnisation des salariés en cas d'intempéries.

#### Sont exemptés de cette obligation:

- Entreprises de construction et de génie civil établies en Allemagne, en Autriche et en Italie dans le cadre des accords-cadres conclus avec les caisses de congé payant françaises. Ces entreprises doivent déclarer les salariés qu'elles détachent en France auprès des caisses d'assurance de leur pays d'établissement et transmettre cette déclaration à la caisse de congés payés française compétente.
- Les entreprises établies dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans un des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen, si elles justifient que les salariés qu'elles détachent en France bénéficient de droits et de conditions au moins équivalents à ceux prévus par la législation française pendant la durée du détachement. Lorsque ces entreprises sont affiliées à une institution équivalente aux caisses de congés payés (ainsi qu'au régime d'indemnisation des intempéries dans le secteur du bâtiment et des travaux publics) du pays où elles sont établies, elles doivent justifier qu'elles sont à jour de leurs obligations envers cette institution à la date de début de service et qu'elles ont continué à cotiser à la caisse pendant le détachement temporaire.



## 5.5 Obligation de fournir une preuve de protection sociale

Les employeurs des salariés détachés en France doivent pouvoir justifier d'une protection sociale à jour pour chacun des salariés détachés. Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale applicable et doit être présenté en cas de contrôle.

## 6. Demande de permis de travail pour les employés détachés

### 6.1 Concernant les salariés détachés qui ne sont pas des ressortissants de l'UE

Les travailleurs détachés qui ne sont pas ressortissants de l'UE et qui travaillent pour un employeur établi en dehors de l'UE doivent obtenir un permis de travail, tandis que les travailleurs détachés qui ne sont pas ressortissants de l'UE, mais qui sont employés par une entreprise établie sur le territoire d'un État membre de l'UE sont exemptés de ce permis de travail, à condition qu'ils soient déjà titulaires d'un tel permis de l'État membre dans lequel leur employeur est établi.

### 6.2 Concernant les salariés détachés qui sont des ressortissants de l'UE

Les employés détachés qui sont ressortissants d'un État membre de l'UE (ou d'un État partie à l'Espace économique européen ou de la Suisse) sont dispensés de ce permis de travail.

## 7. En cas de recours à des entreprises de travail temporaire (ETT)

Si votre entreprise envoie en France des travailleurs temporaires fournis par une agence d'intérim établie à l'étranger, vous êtes tenu de veiller à ce que la législation française soit appliquée à ces salariés et d'informer les ETT des règles applicables au détachement en France.

Vous pouvez vous procurer la liste des informations à transmettre à l'ETT avant le détachement dans l'arrêté du 28 juillet 2020 (A. 28 juill. 2020 : JO 29 juill. 2020, texte n° 39).

Vous devez envoyer aux services de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'employeur (ETT) a connaissance du détachement de son salarié en France et des règles applicables en la matière (*C. trav., art. L. 1262-2-1*).

Ces ETT sont tenues de fournir une garantie financière équivalente à celle exigée des ETT établies en France, assurant, en cas de défaillance de l'employeur, le paiement aux salariés temporaires détachés de tous les salaires, indemnités et accessoires qui leur sont dus pour la période de travail effectuée sur le territoire français.

## 8. Accidents du travail

En cas d'accident du travail en France d'un salarié détaché qui n'est pas affilié à un régime de sécurité sociale français, l'employeur ou le maître d'ouvrage (ou l'employeur étranger ou son représentant en France dans le cas d'un détachement pour son propre compte) doivent adresser une déclaration d'accident du travail dans les 2 jours ouvrables à l'inspection du travail du lieu où l'accident s'est produit.



## 9. Obligations envers l'inspection du travail française

### 9.1 Documents à présenter immédiatement en cas d'inspection

Pendant toute la durée du détachement, si l'inspection du travail le demande, les documents énumérés dans le code du travail doivent lui être présentés immédiatement, sur support papier ou informatique, et être traduits en français.

Ces documents sont les suivants :

- Tout document attestant le paiement effectif de la rémunération et le respect du taux horaire minimum en France
- Une feuille de temps indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail quotidien de chaque employé
- Un document attestant d'un examen médical "équivalent" dans le pays d'origine
- Le certificat A1 ou tout document attestant la légalité de la situation au regard de la protection sociale du salarié, si l'entreprise est établie en dehors de l'Union européenne.
- Le cas échéant, le permis de travail permettant à un salarié ressortissant d'un pays tiers de travailler en France.

Si la période de détachement est supérieure ou égale à un mois, outre les documents susmentionnés, les fiches de paie de chaque employé détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération doivent être présentés et comporter les informations suivantes :

- La rémunération ;
- La période et les heures de travail auxquelles le salaire se rapporte, en distinguant les heures payées au taux normal et celles payées à un taux majoré ;
- Jours fériés et chômés, et éléments de rémunération y afférents ;
- Les conditions d'assujettissement aux fonds de congés payés et aux fonds pour intempéries, le cas échéant ;
- Le cas échéant, le titre de la convention collective de branche applicable au salarié.
- Documents démontrant que l'entreprise détachant des salariés **exerce une activité réelle et substantielle dans son pays d'établissement** (le contrat de travail ou tout document équivalent attestant notamment le lieu de recrutement du salarié, tout document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise dans l'Etat d'établissement et en France, etc).

### 9.2 Obligation de communiquer à l'inspection du travail tout autre document et/ou information

D'autres documents et/ou informations peuvent être demandés par l'inspection du travail française pour vérifier les éventuels cas de détachement d'un salarié et le respect du droit du travail français.



## 10. Sanctions du gouvernement français

### ➤ Amendes administratives

Si votre entreprise ne respecte pas l'une des obligations qui lui incombent en vertu du code du travail (déclaration de détachement, désignation d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national, déclaration d'accident du travail, présentation à l'inspection du travail des documents permettant de vérifier le respect de la réglementation sur le détachement, déclaration motivée à l'autorité administrative de la prolongation du détachement de longue durée au-delà de 12 mois, etc.) votre société encours une amende administrative dont le montant maximum est :

- 4.000 € par employé détaché ;
- 8 000 € en cas de récidive dans les 2 ans (contre 1 an auparavant) à compter de la date de notification de la première amende ;
- dans la limite de 500 000 €.

### ➤ Suspension temporaire et interdiction d'activité

En cas de manquements graves de votre entreprise concernant le salaire minimum, le repos journalier ou hebdomadaire, la durée maximale du travail, ou lorsque les conditions de travail ou d'hébergement sont incompatibles avec la dignité humaine, l'obligation de présenter à l'inspection du travail les documents permettant de vérifier le respect des règles de détachement, ou s'il est constaté que l'employeur n'a pas payé les amendes administratives qui lui ont été notifiées, l'inspection du travail peut, après avoir ordonné à l'employeur de mettre fin à cette situation, ordonner la suspension de la prestation du service concerné pour une période d'un mois.

## 11. Règles spécifiques relatives à la gestion de la crise sanitaire (Covid)

Nous attirons votre attention sur le fait que les règles relatives à la gestion de la crise sanitaire sont évolutives, nécessitant une mise à jour des informations sur les règles applicables en la matière ainsi que les adaptations éventuellement nécessaires pour votre situation précise.

Vous trouverez ci-dessous quelques orientations applicables en décembre 2021.

Les travailleurs de nationalité d'un État membre de l'Union européenne peuvent entrer et travailler en France sous le régime du détachement s'il est justifié que leur mission ne peut pas être reportée.

Les **documents justifiant le caractère non reportable** de la mission doivent être transmis par le donneur d'ordre, en même temps que la déclaration préalable de détachement, avant leur arrivée sur le territoire français (le cas échéant par une déclaration sur papier libre adressée à l'adresse mail : [detaches@interieur.fr](mailto:detaches@interieur.fr)).

Pour franchir la frontière, les travailleurs détachés doivent être munies de

- l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement,
- l'attestation de déplacement international selon le modèle disponible sur le site du ministère de l'intérieur (qui inclut la déclaration sur l'honneur d'absence de symptômes d'infection par la COVID-19) ; vous pouvez accéder à ce site par le lien suivant:

<https://www.interieur.gouv.fr/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-et-de-voyage>

Les employeurs doivent prendre toutes les mesures adéquates afin de protéger les travailleurs. Ces mesures sont décrites dans les « Fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs » disponibles sur le site du ministère du travail. Ces fiches sont très régulièrement mises à jour, nous vous invitons donc à les consulter régulièrement via le lien suivant:

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pratiques-pour-les-salaries-et-les-employeurs#industrie>

Concernant les métiers de la construction de bâtiment et de travaux publics, sous la pression de plusieurs fédérations défendant la sécurité des travailleurs sur les chantiers, le Ministère français du Travail a prévu la diffusion d'un « guide de bonnes pratiques » spécial contenant une série de recommandations à destination des entreprises de BTP pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités.

Ce guide n'a pas la force d'une disposition contraignante mais le respect de ces prescriptions est vivement recommandé par l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics. Vous trouverez la dernière version (novembre 2021) de ce guide pratique via l'adresse suivante:

<https://www.preventionbtp.fr/ressources/documentation/ouvrage/guide-de-preconisations-de-securite-sanitaire-pour-la-continuite-des-activites-de-construction-en-période-d-epidemie-de-coronavirus-covid-19>



## 12. Résumé

- Le salarié détaché bénéficie d'un "noyau dur" de droits pendant les 12 premiers mois de son détachement en France, tel que défini à l'article L.1262-4 du Code du travail français.
- Après 12 mois de détachement en France, l'employeur doit se conformer à toutes les dispositions du Code du travail français, sauf dans certains domaines et sauf si l'employeur demande une prolongation de l'application du socle de droits pour un maximum de six mois supplémentaires.
- Avant le début de l'intervention en France, l'employeur qui détache un salarié doit transmettre une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de travail où le service est fourni et il doit désigner un représentant présent sur le sol français pendant la durée du service qui remplit les obligations incombant à l'employeur.
- Une carte d'identification professionnelle ("carte BTP") doit être demandée pour chaque employé qui exécute, dirige ou organise des travaux de construction ou des travaux publics, même si ce n'est qu'à titre occasionnel, secondaire ou accessoire.
- Les employeurs établis hors de France dans le secteur du bâtiment et des travaux publics sont tenus d'adhérer et de verser les cotisations de leurs salariés aux caisses de congés payés créées pour ces professions. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les employeurs doivent également verser des cotisations pour l'indemnisation des salariés en cas d'intempéries. (Caisse de congés payés et " intempéries ")
- Les employeurs des salariés détachés en France doivent pouvoir justifier d'une protection sociale à jour pour chacun des salariés détachés. Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale applicable et doit être présenté en cas de contrôle.
- Si des travailleurs intérimaires sont mis à disposition en France par une agence de travail temporaire établie à l'étranger, il est nécessaire de s'assurer que la législation française est appliquée à ces salariés et d'informer les ETT des règles applicables au détachement en France.
- Pendant toute la durée du détachement, si l'inspection du travail le demande, les documents énumérés dans le code du travail doivent lui être présentés immédiatement, sur support papier ou informatique, et être traduits en français.
- En cas de non-respect de l'une des obligations concernant les salariés détachés, votre entreprise est passible d'une amende administrative et/ou d'une suspension temporaire et d'une interdiction d'activité.
- Nous vous invitons vivement à suivre l'évolution de la législation concernant la pandémie liée au COVID et de vous d'adapter votre activité aux exigences.

**DECLARATION**

Le soussigné

Agissant en tant que: \_\_\_\_\_

Pour la société: \_\_\_\_\_

N° et voie: \_\_\_\_\_

Code postal: \_\_\_\_\_

Courriel: \_\_\_\_\_

Déclare par la présente que la société respectera toutes les obligations relatives aux points énumérés dans le document "IMPORTANT NOTICE" et exonérera ainsi la société Bertsch Energy GmbH & Co KG de ces obligations. Cela s'applique à toute forme de pertes, responsabilités, dommages, frais ou réclamations de tiers que pourrait subir la société Bertsch Energy GmbH & Co KG en raison d'une violation par la société de ses obligations.

Nous certifions par la présente qu'aucun membre du personnel n'est ou ne sera employé de façon illégale. Nous confirmons également que nous paierons les salaires et autres indemnités en temps voulu et conformément au salaire minimum applicable en France.

Nous nous engageons à imposer à nos sous-traitants les obligations contenues dans ce document, y compris le présent « IMPORTANT NOTICE ».

Dans le cas où nous ne respecterions pas entièrement les obligations du pays et/ou ne fournirions pas à la société Bertsch Energy GmbH & Co KG les informations et documents requis pour les différentes obligations, cette dernière serait en droit de résilier le contrat avec effet immédiat. Dans cette dernière hypothèse, la société Bertsch Energy GmbH & Co KG se réserve le droit de réclamer les dommages qu'elle pourrait subir en raison du non-respect des obligations décrites dans le présent document ou d'autres obligations légales, imputable à notre société ou à l'un de nos sous-traitants.

Dans le cas où la société Bertsch Energy GmbH & Co KG constaterait que les différentes réglementations ne sont pas respectées, elle se réserve le droit d'engager une action contractuelle et/ou judiciaire en dommages et intérêts. La société Bertsch Energy GmbH & Co KG suspendra le paiement des factures jusqu'à ce que les autorités compétentes aient clarifié la situation. Les montants retenus ne produisant pas d'intérêts.

**Nous livrerons ce document, au plus tard une semaine après la confirmation de la commande à "Bertsch Energy GmbH & Co KG" par e-mail ([meldewesen@bertsch.at](mailto:meldewesen@bertsch.at)).**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Signature et/ ou cachet)