

Entreprises étrangères : Quelles formalités pour exécuter une prestation de services en France ?

Le principe de libre prestation de services permet aux entreprises dont le siège social est établi dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, ou en Suisse, d'effectuer des prestations de services en France, dans le cadre d'un contrat conclu avec une entreprise française ou avec un particulier. Afin de réaliser ces prestations de services ou d'effectuer une opération pour leur propre compte, les entreprises peuvent être amenées à envoyer (ou détacher) temporairement leurs salariés en France. Certaines formalités doivent toutefois être effectuées.

FORMALITES A ACCOMPLIR

Séjour

A l'exception des ressortissants roumains et bulgares, aucun titre de séjour n'est requis pour les salariés ressortissants de l'Union européenne détachés en France pour réaliser une opération. Il leur suffit d'être en possession d'un passeport ou d'une carte nationale d'identité en cours de validité ainsi que d'une photocopie du contrat de travail avec l'employeur d'origine. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, faire la demande et obtenir automatiquement auprès de la préfecture un titre de séjour.

Les ressortissants roumains et bulgares, durant la période transitoire, restent soumis à l'obligation de détenir un titre de séjour. La demande doit être faite auprès de la préfecture du lieu d'exécution de la prestation et le titre leur sera automatiquement remis pour la durée prévue de l'accomplissement de la prestation.

En outre, les ressortissants de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse qui souhaitent s'installer en France, c'est-à-dire établir en France leur résidence habituelle, doivent se faire enregistrer auprès de la mairie *de leur commune de résidence* dans les 3 mois de leur arrivée en France.

Autorisation de travail

Pour les salariés ressortissant de l'Union européenne, de l'un des pays de l'EEE ou de la Suisse, détachés temporairement en France : aucune autorisation de travail n'est requise.

Dans le cas d'un salarié non ressortissant communautaire détaché par une entreprise établie dans un Etat membre de l'Union européenne, de l'EEE ou de la Suisse, l'obligation de détenir une autorisation de travail n'est pas requise lorsque ce salarié est employé de façon régulière par l'entreprise qui le détache et qu'il est déjà titulaire d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays de cette même entreprise lui permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France.

Déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail

L'employeur non établi en France qui y détache temporairement un ou plusieurs salariés doit adresser à *l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation* une déclaration préalable au détachement.

Cette déclaration doit être effectuée avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception, par télécopie ou par internet. Elle doit être rédigée en français et mentionne certains éléments tels que les coordonnées de l'entreprise qui emploie habituellement les salariés, l'adresse du lieu où doit s'effectuer la prestation, la date du début de la prestation et sa durée prévisible ou encore les coordonnées des salariés détachés.

L'entrepreneur se déplaçant seul, sans ses salariés, n'a aucune déclaration préalable au détachement à effectuer.

Le formulaire de déclaration est [téléchargeable](#) sur le site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Déclaration d'hébergement collectif auprès de l'inspection du travail

Si les salariés détachés en France sont hébergés collectivement, l'employeur de l'entreprise étrangère doit effectuer une déclaration d'hébergement auprès de l'inspection du travail du lieu où seront hébergés les salariés.

Déclaration facultative d'emploi en qualité de travailleur détaché auprès de la préfecture

L'entreprise française qui va accueillir un ou plusieurs travailleurs détachés d'une entreprise établie dans l'UE afin d'effectuer une opération temporaire, peut remplir une déclaration auprès de la *préfecture du lieu où sera exécutée la prestation*.

Il est également conseillé de se procurer avant le départ auprès de son organisme de sécurité sociale une carte européenne d'assurance maladie qui permet de faciliter le remboursement des frais de santé.

Le formulaire est [téléchargeable](#) sur le site du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire.

Protection sociale

Dans le cadre d'un détachement temporaire, les salariés détachés restent rattachés et cotisent auprès de leur organisme de sécurité sociale d'origine. L'employeur qui détache des salariés doit se rapprocher de l'organisme de sécurité sociale compétent de son pays d'origine afin d'établir un formulaire E101, qui garantira l'affiliation des salariés détachés auprès de leur organisme d'origine en matière de sécurité sociale.

Dans le cadre d'un détachement d'une durée supérieure à un an, une autorisation préalable doit être obtenue auprès du *Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS)*.

A défaut d'autorisation, le salarié devra être affilié à la sécurité sociale française et l'employeur ressortissant européen devra verser les cotisations en France à l'URSSAF.

Attention : il existe des cotisations sociales spécifiques pour les entreprises du bâtiment, travaux publics et spectacle.

L'entrepreneur ressortissant d'un pays de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse, venant seul en France pour y exécuter un travail temporaire, doit se rapprocher de son organisme de sécurité sociale pour obtenir un formulaire E101. Il lui est également conseillé de se procurer une carte européenne d'assurance maladie.

Formalités fiscales

En matière de TVA, le principe d'auto-liquidation a été généralisé en France. Toutefois, l'entreprise étrangère doit de se renseigner sur les éventuelles formalités à accomplir selon l'opération réalisée. En effet, l'entreprise peut dans certains cas avoir l'obligation de s'inscrire auprès de l'administration fiscale française.

Les formalités relatives à l'immatriculation fiscale de l'entreprise doivent être effectuées auprès du *centre des impôts des non-résidents*.

En matière d'imposition directe, il faut se référer aux conventions bilatérales entre la France et le pays où est établie l'entreprise étrangère.

Déclaration pour certaines professions réglementées

En France, comme dans les autres Etats membres de l'UE, l'exercice de certaines professions est réglementé, c'est à dire que l'accès ou l'exercice de ces professions est subordonné à la possession de certains diplômes, agréments ou qualifications professionnelles (*Exemples de professions réglementées : expert-comptable, coiffeur, contrôleur technique de la construction, kiné, opticien, chauffeur de taxi, agent de voyage, agent immobilier etc.*).

Si la profession est également réglementée dans le pays d'établissement de l'entrepreneur, aucune qualification ou formalité supplémentaire n'est requise en France.

Lorsque la profession n'est pas réglementée dans le pays d'établissement, il est généralement exigé que l'entrepreneur ressortissant de l'UE ou de l'EEE ait exercé cette activité pendant au moins 2 ans au cours des 10 dernières années.

En outre, dans les deux cas, il est tout de même exigé pour certaines professions qu'une déclaration préalable à la réalisation de la première prestation soit déposée par l'entrepreneur auprès de l'administration compétente (qui varie selon la profession). Cette déclaration s'ajoute aux précédentes formalités évoquées.

Pour information, l'organisme ENIC NARIC est habilité à délivrer des certificats d'équivalence de diplômes. Il peut également être consulté pour obtenir des informations sur les professions réglementées. Il convient donc de bien se renseigner sur les qualifications requises pour exercer une activité temporaire en France.

Droit applicable au contrat de travail

Selon la durée du détachement, un certain nombre de règles impératives du droit français doivent être respectées :

- Les règles relatives à la rémunération (salaire minimum, modes de paiement de salaire, égalité homme-femme)
- La durée du travail et les règles applicables au travail de nuit ; les repos, congés, jours fériés ; les règles en matière d'hygiène et de sécurité
- La surveillance médicale
- Les mesures protectrices de la maternité, non discrimination, harcèlement etc.

S'appliquent également aux travailleurs détachés les dispositions découlant des conventions et accords collectifs étendus.

Attention toutefois : si le droit national de l'entreprise qui détache les salariés est plus favorable à ceux-ci que le droit français, il est possible de ne pas appliquer les règles relatives aux conditions de travail. Se renseigner auprès de l'inspection du travail (DDTEFP).

Information et coordonnées des administrations

Travail/séjour

- ✘ Site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.
 - [Fiche pratique](#) sur le détachement de salariés en France (langues FR, EN, DE, PT, PL, CS)
 - Les [adresses en région](#)

- ✘ Préfectures : Pour s'informer sur les réglementations sociales à respecter et effectuer les déclarations de détachement : Préfectures, les [adresses en région](#)

Fiscal

- ✘ Direction générale des [Finances publiques](#)

Social

- ✘ [CLEISS](#) (Centre des Liaisons européennes et internationales de sécurité sociale)
Pour en savoir plus sur les régimes de protection sociale et sur les formalités liées au détachement : [Sécurité sociale](#)

Reconnaissance des qualifications

- ✘ Base de [données européenne](#) des professions réglementées : Centre français d'informations sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes, [ENIC NARIC France](#)

Dossier rédigé par :

Enterprise Europe Network Paris Ile-de-France Centre - CCI Versailles Val-d'Oise / Yvelines

Marie MILON/ Adelita AULLET - Tel. 01 72 03 29 65/67 - europe@versailles.cci.fr