

enterprise europe



L'Europe à la portée de votre entreprise.

SUD-OUEST FRANCE



Vos contacts en Région

AQUITAINE : Emilie Vicq
evicq@aquitaineinternational.com

LIMOUSIN : Mathilde Monges
m.monges@limousin.cci.fr

MIDI-PYRÉNÉES : Andreea Pantazi
andreea.pantazi@midi-pyrenees.cci.fr

POITOU CHARENTES : Maria Voronetskaja
m.voronetskaja@poitou-charentes.cci.fr

FICHE PRATIQUE

SERVICES TRANSFRONTALIERS DANS LE SECTEUR DU BTP

Introduction

La Libre Prestation de Services, tout comme le Droit d'Etablissement, est une des quatre libertés fondamentales de l'Union européenne dont bénéficient les personnes physiques, les prestataires et destinataires de services ayant la qualité de ressortissant d'un Etat membre et établis dans un Etat membre.

L'on parle de services transfrontaliers lorsque le prestataire et le destinataire sont établis dans deux Etats membres différents.

Les cas de figure peuvent varier :

- Le prestataire se rend dans un autre Etat membre afin de fournir un service
- Le destinataire va dans un autre Etat membre pour y bénéficier d'un service
- Les services sont fournis par l'intermédiaire des postes et télécommunications
- Le prestataire et le destinataire sont établis dans le même Etat membre mais le prestataire se rend dans un autre Etat membre pour y fournir un service (ex : guides touristiques)

Attention : les prestations libérées sont celles effectuées contre rémunération.

! La libre prestation de service est, en pratique, soumise à un cadre légal déterminé et à des formalités à respecter. En voici une illustration à travers les prestations de services transfrontalières dans le secteur de la construction, principalement concerné par la directive 96/71 « Détachement des travailleurs salariés ».

- ➔ Comment une entreprise française peut-elle faire réaliser des travaux par des ouvriers ressortissants d'un autre Etat membre ? Comment va-t-elle pouvoir légalement envoyer des ouvriers sur un chantier en Espagne ? Quelle va être la fiscalité de ces prestations transfrontalières ? Quelle doit être la durée des chantiers ?...



1. Cadre juridique de la mobilité des ouvriers

A. Mobilité des ouvriers en tant que personnes physiques

Les ouvriers venant dans un Etat membre pour réaliser des travaux (pour une durée inférieure à 3 mois) doivent tout de même être munis de leur Carte d'Identité ou de leur Passeport en cours de validité.

Si la durée du séjour est supérieure à 3 mois, l'Etat membre d'accueil délivre une Carte de séjour. Pour cela, l'ouvrier doit fournir : Carte d'identité ou Passeport et Déclaration d'engagement de l'employeur ou une attestation de travail.

B. Mobilité des ouvriers en tant que travailleurs salariés

Actuellement, le seul cadre légal pour que des ouvriers européens puissent venir en France (ou dans un autre Etat membre) réaliser des prestations de services de travaux est le « Détachement des travailleurs salariés » prévu par la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 [concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JOUE L18 du 21/01/1997)]

- le travailleur détaché doit être salarié de l'entreprise qui le détache ;
- le détachement doit porter sur la réalisation d'une prestation de service ;
- la durée du détachement doit être déterminée.

Trois situations transnationales de détachement de travailleurs sont prévues (article 1er §3), à savoir :

- le détachement dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services ;
- le détachement de travailleurs dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe
- la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise de travail temporaire ou par une entreprise qui met ce travailleur à disposition dans une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité dans un Etat membre.

- ➔ Ainsi, une entreprise française qui souhaiterait faire venir des ouvriers espagnols par exemple, devra obtenir de leur employeur espagnol qu'il les détache, dans le cadre de la Directive de 1996, afin de réaliser cette prestation.
- ➔ De la même façon, une entreprise française qui aurait trouvé un chantier en Espagne et souhaitant y faire travailler ses ouvriers devra les détacher dans le cadre de la Directive 96/71.

! *Il faut noter que les ouvriers espagnols venant réaliser des travaux en France pour une durée déterminée seront soumis aux règles et dispositions françaises du droit du travail énoncées aux articles D341-5 et suivants du Code du travail. L'idée est de garantir à ces travailleurs détachés l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'Etat membre dans lequel ils sont détachés.*

Concernant les activités du domaine de la construction, les principales règles à respecter sont:

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- la durée minimale des congés annuels payés,
- les taux de salaire minimum,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment des entreprises de travail intérimaire
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes et l'égalité de traitement entre homme et femme.

Les entreprises doivent également garantir aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi qui, dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées par des conventions collectives.

C'est notamment le cas pour les activités du domaine de la construction suivantes : réalisation, remise en état, entretien, modification ou élimination de constructions et les travaux d'excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, démolition, maintenance, entretien (peinture et nettoyage) et assainissement.

En pratique, l'employeur aura des obligations, imposées par le droit français, à respecter :

- assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles un salaire minimum de croissance et la remise d'un bulletin de paie. Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture (art. D341-5-3)
- se conformer aux dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, aux repos et congés (art. D341-5-4)
- respecter les règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Le prestataire de service devra adhérer, pour la durée d'exécution de la prestation et quels que soient le nombre et le statut de ses salariés, au service médical interentreprises de son choix territorialement compétent (art. D341-5-5)
- adresser à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation une déclaration mentionnant notamment les coordonnées de son entreprise ainsi que de ses salariés. Cette déclaration est effectuée avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception ou par télécopie (art. D341-5-7)
- transmettre à l'inspection du travail un document précisant les heures de travail et la durée des repos (art. D341-5-9)
- déclarer, lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident de travail, cet accident à l'inspecteur du travail du lieu de sa survenance dans les quarante-huit heures (art. D341-5-12)
- produire les documents exigibles en français (art. D341-5-13)
- cotiser à la caisse des congés payés dans le cadre de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi par suite d'intempéries. Le prestataire peut être exonéré de cette obligation dans certains cas, notamment s'il prouve qu'il cotise déjà dans le pays d'origine (art. D341-5-14)
- se conformer aux dispositions protégeant le salarié contre la discrimination, le harcèlement, l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes;
- respecter l'âge d'admission du salarié (art. D341-5-15).

Exception (second alinéa de l'article D341-5) :

L'employeur peut faire exception à l'application des conditions de travail du droit français relatives à la durée minimale des congés annuels payés et aux taux de salaire minimal exclusivement pour les prestations de montage initial ou de première installation qui interviennent uniquement dans le cadre d'un contrat de fourniture de bien, et dont la durée de détachement ne dépasse pas 8 jours.

Il s'agit ici de l'exemple type de la livraison intracommunautaire d'une machine qui nécessite une installation, n'excédant pas 8 jours, de la part du livreur.

Si les deux types de prestation précités surviennent dans le secteur de la construction, il n'y a aucune exception, on revient au principe de l'application des conditions de travail du pays d'exécution.

➤ Prestation inférieure à 1 mois :

Sur l'aspect administratif, l'article D341-5-3, 2ème alinéa, prévoit notamment que, lorsque la durée du détachement pour l'exécution de la prestation n'excède pas un mois, l'employeur peut déroger à l'application des dispositions relatives à la mensualisation et au bulletin de paie (articles L143-2 ; L143-3 ; R143-1 ; R143-2). Dans ce cas, selon le 3ème alinéa, la preuve du respect général des dispositions du Code du travail visées par la directive se fait par tout moyen.

➤ Prestation supérieure à 1 mois :

Lorsque la durée du détachement est supérieure à un mois, la preuve du respect se fait par la fourniture du bulletin de paie ou par un document équivalent.

C. Sécurité Sociale

(Fondement : Règlement 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 (JOUE du 05/07/1971) relatif au rattachement à un régime de sécurité sociale pour les travailleurs salariés et leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté)

Les travailleurs détachés restent soumis à la législation de sécurité sociale de leur pays d'origine, dès lors que la durée prévisible du détachement n'excède pas douze mois et que le travailleur n'est pas envoyé en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de sa période de détachement.

Les travailleurs détachés doivent être munis d'un formulaire spécial à retirer dans leur Etat membre auprès de l'équivalent français de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (Formulaire E101).

La libre prestation de service se distingue de l'établissement par son caractère temporaire. Or, ni le Traité ni la jurisprudence n'a déterminé de limite de durée pour les distinguer. Ainsi, les prestations de service peuvent être relativement longues, ce qui est notamment le cas pour les travaux publics. Le choix de l'exercice de l'activité sous la forme d'établissement exclut le choix de l'autre mode d'exercice, à savoir la prestation de service, et vice-versa.

Or, à la lecture du Règlement 1408/71, on peut noter que le dépassement du délai de 12 mois de détachement empêche le salarié de rester soumis à sa sécurité sociale nationale. De même, en droit espagnol, constituent notamment des établissements stables les chantiers de construction, d'installation ou d'assemblage dont la durée dépasse 12 mois. Il semble donc que le délai de 12 mois maximum constitue la frontière à ne pas dépasser pour rester dans le cadre de la prestation de service. L'important est l'intention de l'opérateur : si une quelconque présence permanente apparaît sur le territoire d'un Etat membre, le régime de la libre prestation de service n'est plus applicable.

2. Fiscalité des prestations de construction

A. Prestations de service se rattachant à un immeuble

Ces prestations incluent également les prestations des experts, agents immobiliers et architectes... qui portent sur les immeubles. Le principe est la taxation à l'endroit où le bien est situé (article 9 § 2 a de la 6^e directive et article 259 du Code Général des Impôts).

Ainsi, si une entreprise espagnole vient réaliser des travaux sur un immeuble situé en France, l'opération sera soumise à TVA française. Inversement, lorsqu'une entreprise française se rend en Espagne pour effectuer des travaux sur un immeuble espagnol, l'opération est soumise à TVA espagnole.

B. Prestations de travaux et d'expertises portant sur des biens meubles corporels (réparation, ouvraisons, perfectionnement, façon...)

Les prestations de travaux et d'expertises portant sur des biens meubles corporels sont imposables au lieu d'exécution matérielle (article 9 § 2 c de la 6^e Directive). S'applique donc la TVA du pays d'exécution matérielle des travaux.

L'article 259 du Code général des impôts rappelle le principe selon lequel les travaux et expertises portant sur des biens meubles corporels sont soumis à TVA française lorsqu'ils sont réalisés en France. A titre d'exemple, dans la mesure où l'installation d'une station est matériellement localisable en France, l'imposition est effectuée au lieu d'exécution matérielle, à savoir la France.

! Attention toutefois à la dérogation suivante : lorsque les biens font l'objet d'une expédition ou d'un transport en dehors de l'Etat membre où les services ont été matériellement exécutés, ces services sont réputés se situer sur le territoire de l'Etat membre qui a attribué au preneur (=bénéficiaire de la prestation) le numéro d'identification à la TVA sous lequel le service lui a été rendu.

S'applique dans ce cas précis la TVA du pays du preneur si celui-ci est identifié à la TVA dans un pays autre que celui où a été matériellement exécutée la prestation et si le bien a fait l'objet d'un transport hors de l'Etat où a été exécuté le service.

C. Prestations de montage et d'installation

Lorsque le bien fait l'objet d'une installation ou d'un montage avec ou sans essai de mise en service par le fournisseur ou pour son compte, l'opération est imposable à l'endroit où est fait le montage ou l'installation (article 8§ 1 a) de la 6° directive) . Ainsi, la livraison de biens qui sont ensuite montés ou installés est taxée dans le pays de destination.

Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'une entreprise espagnole vient en France pour assurer le montage ou l'installation du bien, l'opération est soumise à TVA française. Et inversement, l'opération serait soumise à TVA espagnole si le fournisseur français se rendait en Espagne pour y monter ou installer le bien.

3. Envoi de marchandises dans un autre Etat membre

Selon l'article 28 bis §5 b) de la 6° Directive, certains transferts de biens sont exclus de l'assimilation à une livraison de biens à titre onéreux (lorsqu'ils sont réalisés par un assujetti d'un Etat membre dans un autre Etat membre pour les besoins de son entreprise).

Sont notamment concernées les livraisons de biens effectuées par l'assujetti, qui interviennent lors de l'installation ou du montage dans l'Etat membre d'arrivée de l'expédition ou du transport. Elles sont alors taxables comme des livraisons à l'intérieur du pays. Elles seront donc soumises à la TVA applicable en régime intérieur. Ainsi, si une entreprise espagnole fait venir d'Espagne des matériaux pour mener à bien sa prestation de travaux en France, cette livraison sera soumise à TVA française.

Sont également visées les prestations de service effectuées pour l'assujetti et ayant pour objet des travaux portant sur ces biens, matériellement exécutées dans l'Etat membre d'arrivée de l'expédition ou du transport des biens, pour autant que les biens, après travaux, soient réexpédiés à destination de cet assujetti dans l'Etat membre au départ duquel ils avaient été initialement expédiés ou transportés.