



LES PRESTATIONS DE SERVICE INTERNATIONAL A SAINT-PIERRE ET MIQUELON

Mise à Jour : 26 mars 2023 – Pôle Travail

Ce document s'adresse :

- Aux entreprises étrangères envoyant des salariés réaliser une prestation à Saint Pierre et Miquelon, dans le cadre d'un contrat commercial avec une entreprise cliente ou pour leur propre compte.
- Aux donneurs d'ordre, s'il y a lieu, des intervenants énumérés ci-dessus.
- Aux entreprises étrangères ou locales utilisant de la main d'œuvre provenant d'une entreprise de placement de main d'œuvre (entreprise de travail temporaire).

Les termes en bleu sont des liens hypertextes vous renvoyant aux dispositions juridiques ou aux sites institutionnels vous permettant de remplir l'obligation demandée.

Vous êtes invité à vous référer au tableau suivant qui vous renvoie, selon votre situation à vos obligations respectives.

	Contrat commercial avec un client	Compte propre
Entreprise étrangère détachant des salariés OU Représentant de l'entreprise étrangère en France	I-A I-B I-C I-D II III IV-A	I-C I-D II III
Donneur d'ordre OU Utilisateur de salariés étrangers mis à disposition	I-A II IV-B	

I - **Déclaration préalable de détachement et désignation d'un représentant sur le territoire du lieu de la prestation :**

I-A : Déclaration préalable de détachement :

Toute prestation de service réalisée, pour le compte d'un donneur d'ordre, par une entreprise étrangère qui détache des salariés à cette fin doit procéder à une déclaration préalable de détachement à remplir et transmettre via l'application [SIPSI](#) ; conformément à [l'article L.1262-2-1 du code du travail](#).

Le site SIPSI permettant d'éditer une copie de cette déclaration (impression papier ou format .pdf), **L'accusé de réception de cette déclaration doit être transmise au donneur d'ordre**, qui a l'obligation de vérifier qu'elle a bien été réalisée par le sous-traitant ([article R.1263-12 du code du travail](#)).

A défaut d'une déclaration de son sous-traitant, le donneur d'ordre doit lui-même procéder à une déclaration subsidiaire dans un délai maximal de 48 heures après le début de la prestation.

Cette obligation ne s'impose pas lorsque l'entreprise étrangère intervient sur le territoire français pour son propre compte (exposition, foire, ...). D'une manière générale, les exceptions à l'obligation de déclaration sont prévues par [l'arrêté du 4 juin 2019](#).

I-B : Désignation d'un représentant sur le territoire :

Toute entreprise étrangère venant réaliser une prestation pour le compte d'un donneur d'ordre à Saint-Pierre et Miquelon doit désigner un représentant sur ce territoire.

Ce représentant assure la liaison entre les services de contrôle et l'entreprise étrangère. Il doit être en mesure de fournir aux services de contrôle l'ensemble des documents et informations relatifs à cette prestation et permettre aux services de contrôle de s'assurer du respect des obligations détaillées ci-après.

En pratique, ce représentant est désigné lors de l'établissement de la déclaration préalable de détachement via [SIPSI](#).

Cette obligation ne s'impose pas lorsque l'entreprise étrangère intervient sur le territoire français pour son propre compte (exposition, foire, ...)

I-C : Obligations en matière de droit du travail :

L'[article L.1262-4 du code du travail](#) précise l'ensemble des obligations de la réglementation du travail qui incombent à l'employeur détachant des salariés sur le territoire français ; que l'on appelle « le noyau dur » ; et que vous trouverez détaillé ci-dessous :

1. Droits fondamentaux devant être respectés :

- Liberté individuelles et collectives dans la relation de travail,
- Discrimination et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux,
- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire,
- Exercice du droit de grève,
- Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs,
- Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries,
- Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés,
- Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants.

2. Durée du travail :

a) *Durée légale du travail et majoration pour heures supplémentaires : ([Article L.3121-27 du code du travail](#)) :*

Hors disposition conventionnelle, la durée légale du travail est fixée à **35 heures**.

Toute heure réalisée au-delà, entre le lundi 0h et le dimanche 24h, entraîne majoration de salaire dans ces proportions :

- De la 36^{ème} à la 43^{ème} heure : majoration de 25%,
- A partir de la 44^{ème} heure : majoration de 50%.

b) *Durée maximale du travail journalière et repos quotidien* : ([Article L.3121-18 du code du travail](#) et [article L.3131-1 du code du travail](#)) :

Hors disposition conventionnelle, la durée maximale du travail au cours d'une même journée est de **10 heures**.

Ces 10 heures de travail peuvent être réalisées sur une amplitude maximale de **13 heures**, le salarié devant avoir au minimum **11 heures de repos** entre 2 journées de travail.

c) *Durée maximale du travail hebdomadaire* : ([Article L.3121-20 du code du travail](#))

La durée maximale hebdomadaire du travail est fixée à **48 heures**.

De plus, sur 12 semaines glissantes, la durée du travail hebdomadaire ne doit pas dépasser en moyenne **44 heures**.

d) *Pause* : ([Article L.3121-16 du code du travail](#))

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

e) *Repos hebdomadaire* : ([Article L.3132-1](#) ; [L.3132-2](#) ; [L.3132-3 du code du travail](#))

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Chaque salarié doit bénéficier d'une journée de repos hebdomadaire qui se cumule à un repos quotidien, ce qui donne 24 heures + 11 heures de repos, soit un total de **35 heures de repos continu**.

Par principe, sauf dispositions dérogatoires, ce repos hebdomadaire est donné le dimanche.

3. Santé et sécurité au travail :

a) *Suivi médical* :

Les salariés détachés doivent bénéficier d'un suivi médical.

En cas d'équivalence reconnue entre le dispositif français de suivi médical des travailleurs et le dispositif du pays d'origine, l'entreprise détachant ses salariés doit être en mesure de justifier que ses salariés ont bien fait l'objet d'un suivi médical.

Cette équivalence n'est reconnue qu'entre les pays de l'Espace Economique Européen et la Suisse ([article R.1262-10 du code du travail](#)).

En dehors de ces cas d'équivalence, la surveillance médicale des travailleurs doit être assurée sur le territoire de Saint Pierre et Miquelon ([article R.1262-13](#)).

C'est au **donneur d'ordre** de prendre en charge l'organisation matérielle de cette obligation, dans le cadre de son affiliation au service de santé au travail ([article R.1262-11 du code du travail](#)).

Dans le cas d'un travailleur affecté à un poste nécessitant une visite médicale renforcée ([article R.4624-23 du code du travail](#)), la visite a lieu **avant** la prise de poste.

Dans le cas d'un travailleur affecté à un poste nécessitant une simple visite d'information et de prévention, celle-ci a lieu dans un délai maximal de 3 mois.

b) *Accident du travail* : ([Article L.1262-4-4 du code du travail](#))

En cas d'accident du travail d'un salarié détaché sur le territoire français, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu de l'accident.

Cette déclaration doit être réalisée par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.

Si l'entreprise intervient pour son propre compte, cette déclaration doit être réalisée par l'employeur du salarié détaché accidenté.

Pour le territoire de Saint-Pierre et Miquelon, l'adresse où envoyer cette déclaration est la suivante :

Pôle Travail de la DCSTEP
8 rue des petits pêcheurs
BP 4212
97500 SAINT PIERRE (St Pierre et Miquelon)
Courriel : 975.polet@dcstep.gouv.fr

I-D : Divers :

1. Salaire :

Le salaire minimum français (ou fixé par convention collective selon le secteur d'activité) doit être respecté ; conformément aux [articles R.3233-1](#) et [R.2263-3 du code du travail](#).

Les modalités de prise en charge des frais professionnels ; lesquels n'ont pas à être supportés par les salariés ; doivent être fixées et sont disjointes du salaire.

- Frais de bouche (repas),
- Hébergement,
- Transport,
- Autre...

2. Bulletin de paie :

A partir du moment où les salariés restent plus d'un mois sur le territoire de Saint-Pierre et Miquelon, des bulletins de paie doivent être édités et doivent pouvoir être communiqués à la demande des services de l'inspection du travail ; conformément à [l'article R.1264-3 du code du travail](#).

3. Hébergement digne :

Pendant toute la durée de la prestation, les salariés doivent disposer d'un hébergement digne.

4. Spécificités concernant le secteur du BTP : ([Article L.1262-4-5 du code du travail](#))

Le maître d'ouvrage d'un chantier de BTP a l'obligation d'afficher sur les lieux de travail, dans le local vestiaire, des informations sur les droits des salariés détachés ([article D.1263-21 du code du travail](#)) :

- durée du travail,
- salaire minimum,
- hébergement,
- prévention contre les risques de chutes de hauteur,
- équipements de protection individuelle,
- informations sur le droit de retrait.

Ces informations sont affichées et traduites dans la langue officielle de l'Etat d'appartenance des salariés détachés.

II - Respect des règles sociales de Saint-Pierre et Miquelon par l'entreprise étrangère intervenante :

Dans le cadre d'une prestation sur le territoire français de Saint-Pierre et Miquelon, les entreprises établies ailleurs qu'en France, Canada, Québec (qui disposent d'un accord bilatéral sur la sécurité sociale) doivent s'affilier et procéder aux déclarations d'embauche de leurs salariés détachés à la Caisse de Prévoyance Sociale de Saint-Pierre et Miquelon.

II-A : Entreprise établie dans l'EEE ou dans un pays tiers, hors Canada :

Si l'entreprise prestataire est établie dans l'Espace Economique Européen ; de la même manière que les entreprises établies dans les pays tiers ; il n'est pas possible de se prévaloir des dispositions propres aux pays membres de l'Union Européenne.

Le droit territorial propre à Saint-Pierre et Miquelon doit être respecté en tant que « pays et territoire d'outre-mer » (confère : [Question parlementaire E-011518-12 du 18 décembre 2012](#) et [la réponse du 20 février 2013](#) qui lui a été apportée).

II-B : Entreprise établie au Canada (hors Québec) :

Si l'entreprise prestataire est établie au Canada, [l'accord de sécurité sociale entre la France et le Canada](#), signé le 14 mars 2013 et entré en vigueur le 1er août 2017 autorise à se prévaloir des règles du détachement en matière de sécurité sociale.

Doit être alors demandé à l'agence des revenus du Canada un certificat d'assujettissement pour chacun des salariés détachés ; [via ce lien](#).

Ce document doit être transmis aux services de la Caisse de Prévoyance Sociale de Saint-Pierre et Miquelon une fois complétée par l'agence des revenus et une copie doit être conservée par chacun des salariés.

II-C : Entreprise établie au Québec :

Si l'entreprise est établie au Québec, les conditions sont les mêmes que pour les entreprises établies dans les autres provinces du Canada, hormis le fait que le certificat d'assujettissement au régime de sécurité sociale québécois doit être demandé, pour chacun des salariés détachés, à « Retraite Québec », [via ce lien](#).

Ce document doit être transmis aux services de la Caisse de Prévoyance Sociale de Saint-Pierre et Miquelon une fois obtenue, et une copie doit être conservée par chacun des salariés.

II-D : Entreprise établie en France :

Dans le cas où l'entreprise prestataire est établie en France métropolitaine ou dans les DOM, envoyer des salariés réaliser une prestation pour son propre compte ou pour le compte d'un donneur d'ordre n'est pas considéré comme un détachement au sens de la réglementation du travail.

Il n'y a donc pas de déclaration préalable de détachement à réaliser et l'entreprise prestataire est sensée déjà appliquer entièrement les dispositions du code du travail.

Cependant, Saint-Pierre et Miquelon disposant de règles spécifiques en matière de réglementation sociale, L'accord de coopération entre la France et Saint-Pierre et Miquelon doit être respecté.

Un certificat d'assujettissement délivré par votre CPAM doit être transmis à la Caisse de Prévoyance Sociale de Saint-Pierre et Miquelon et une copie doit être conservée par chacun des salariés.

Nous invitons les entreprises prestataires, **dans chacun de ces quatre cas**, à se rapprocher dans les meilleurs délais de la Caisse de Prévoyance Sociale de Saint-Pierre et Miquelon afin de déclarer les salariés, transmettre ce certificat ou recueillir des informations sur les obligations légales :

Service Recouvrement et Relation aux entreprises

Angles des Boulevards Colmay et Thélot

BP : 4220

97500 Saint-Pierre et Miquelon

Accueil ouvert de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h30.

Tél : 0508 41 15 72

Courriel : cotisations@secuspm.com

III - En cas de contrôle :

L'entreprise intervenante, par l'intermédiaire du représentant désigné sur le territoire français, doit être en mesure de fournir aux services de contrôle les documents suivants, traduits en français.

Ces documents doivent être conservés sur le **lieu de travail** des salariés détachés.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais constitue un minimum :

- Document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur,
- Eléments justifiant d'une activité réelle et substantielle dans le pays d'origine,
- Autorisation de travail des salariés s'il y a lieu,
- Contrat de travail de chacun des salariés,
- Document attestant de l'affiliation au régime de sécurité sociale de Saint Pierre et Miquelon ou du pays d'origine (selon la nationalité de l'entreprise intervenante),
- Bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent (pour un détachement de plus d'1 mois),
- Lorsque la durée du détachement est inférieure à 1 mois, tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale française,
- Relevé d'heures de chaque journée travaillée,
- Copie de la désignation du représentant en France,
- Eléments justifiant des conditions et du lieu d'hébergement des salariés détachés (réservation d'hôtel, fourniture d'un logement par le donneur d'ordre, ...).

IV - Suites à contrôle :

IV-A : Concernant l'entreprise prestataire :

Selon les manquements constatés, les suites à contrôle possibles sont les suivantes (liste non exhaustive) :

1. Procès-verbal :

Les constats d'infractions portant notamment sur le travail illégal font l'objet d'un relevé par voie de procès-verbal, transmis à Madame La Procureure de la République près le Tribunal Supérieur d'Appel de Saint-

Pierre et Miquelon.

Ces procès-verbaux sont ensuite transmis :

- A la Caisse de Prévoyance Sociale aux fins de recouvrement des cotisations sociales,
- A la Direction des Services Fiscaux de Saint-Pierre et Miquelon aux fins de retenue à la source (article 87 bis du code local des impôts de Saint-Pierre et Miquelon).

2. Décision de suspension administrative de la prestation : ([Article R.1263-11-1 du code du travail](#))

Une décision administrative de suspension de la prestation, prononcée par la Directrice de la DCSTEP sur rapport des services de contrôle, d'une durée maximale d'un mois ou jusqu'à justification de la résolution du manquement constaté, peut être prononcée, conformément aux dispositions de [l'article L.1263-3 ; L1263-4](#) et [L.1263-4-1](#) du code du travail. Ces manquements portent sur :

- Le repos quotidien,
- Le repos hebdomadaire,
- La durée maximale quotidienne du travail,
- La durée maximale hebdomadaire du travail,
- Le non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel,
- L'absence présentation de documents traduits en français,
- Des conditions de travail ou d'hébergement contraire à la dignité humaine,
- La transmission aux services de contrôle d'informations délibérément erronées.

Cette suspension administrative n'entraîne aucune conséquence sur le salaire des salariés.

Le non-respect de cette décision administrative de suspension est passible d'une amende administrative d'un montant maximal de 10000 euros par salarié détaché.

3. Décision d'interdiction administrative de la prestation : ([Article R.1263-11-3-1 du code du travail](#))

Une décision administrative d'interdiction de la prestation, prononcée par la Directrice de la DCSTEP sur rapport des services de contrôle, d'une durée maximale de 2 mois ou jusqu'à justification de la résolution du manquement constaté, peut être prononcée, conformément aux dispositions de [l'article L.1263-4-2 du code du travail](#), lorsque l'entreprise en question a fait l'objet d'une sanction administrative qu'elle n'a pas honorée.

4. Décision d'amende administrative :

Une amende administrative peut être prononcée à l'encontre de l'entreprise étrangère détachant ses salariés, par la Directrice de la DCSTEP et sur rapport des services de contrôle, pour un montant maximal de 4000 euros par salarié détaché (8000 euros en cas de réitération dans un délai d'un an) et pour un montant total maximal de 500 000 euros ; ([article L.1264-1 du code du travail](#)) lorsque certains manquements sont constatés :

- Obligation de procéder à la déclaration préalable de détachement ([article L.1262-2-1 du code du travail](#)),
- Obligation de désigner un représentant de l'entreprise sur le territoire français, interlocuteur des services de contrôle,
- Obligation de présenter des documents en français dans le cadre des contrôles ([article L.1263-7 du code du travail](#)),
- Obligation de déclarer un accident du travail d'un salarié détaché, à l'inspection du travail (dans le cas d'une prestation pour son propre compte).

IV-B : Concernant le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou l'entreprise utilisatrice de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire étrangère :

Selon les manquements constatés, les suites à contrôle possibles sont les suivantes (liste non exhaustive) :

1. Procès-verbal :

Les constats d'infractions portant notamment sur le travail illégal font l'objet d'un relevé par voie de procès-verbal, transmis à Madame La Procureure de la République près le Tribunal Supérieur d'Appel de Saint-Pierre et Miquelon (recours sciemment à du travail dissimulé, ...).

La solidarité financière ([article L.8222-2 et L.8222-5 du code du travail](#) ou [article L.8222-6 du code du travail](#) lorsque le donneur d'ordre est une personne morale de droit public) peut également être activée.

2. Amende administrative :

Une amende administrative peut être prononcée à l'encontre du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage, par la Directrice de la DCSTEP et sur rapport des services de contrôle, pour un montant maximal de 4000 euros par salarié détaché (8000 euros en cas de réitération dans un délai de 2 ans) et pour un montant total maximal de 500 000 euros ; ([article L.1264-2 du code du travail](#)) lorsque certains manquements sont constatés :

- Obligation de s'assurer que son prestataire a procédé à la déclaration préalable de détachement et, le cas échéant, de s'y substituer dans les 48 heures suivant le début de la prestation. ([article L.1262-4-1 du code du travail](#)),
- Dans cette logique, la même obligation incombe au maître d'ouvrage en cas de manquement constaté dans la chaîne de sous-traitance ou lorsqu'il y a recours à des travailleurs issus d'entreprises de travail temporaire étrangères,
- Obligation de s'assurer que son prestataire a désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire français, interlocuteur des services de contrôle,
- Obligation de s'assurer qu'une déclaration d'accident du travail d'un salarié détaché a bien été transmise à l'inspection du travail ([article L.1262-4-4 du code du travail](#)),
- Sur les chantiers du BTP, obligation d'afficher les informations sur les droits des salariés détachés ([article L.1262-4-5 du code du travail](#)).

3. Pénalités sécurité sociale :

Conformément aux dispositions de [l'article 114-15-1 du code de la sécurité sociale](#), les travailleurs salariés ou non-salariés détachés, l'employeur de ces salariés, le représentant de l'entreprise étrangère en France ou le donneur d'ordre doivent être en mesure de présenter, dans le cadre d'un contrôle, les formulaires attestant que ces salariés exercent une activité en France tout en relevant de la législation de sécurité sociale d'un Etat autre que la France (cf : *page 5 de ce courrier - Respect des règles sociales de Saint-Pierre et Miquelon par l'entreprise étrangère intervenante*)

A défaut, et sauf à produire un document justifiant du dépôt de la demande d'un tel formulaire lors du contrôle, puis de fournir les attestations dans un délai maximal de deux mois, une pénalité est appliquée.

Le montant de celle-ci correspond au plafond mensuel de la sécurité sociale – doublée en cas de nouveau manquement constaté dans les deux ans. Ce montant est actuellement de **3377 euros**.

Cette pénalité, multipliée par le nombre de salariés concernés, est recouvrée par la Caisse de Prévoyance Sociale auprès du **donneur d'ordre**.