

## 232 En questions : le détachement de travailleurs en France



**Lionel PARAIRE,**  
avocat associé,  
cabinet Galion,  
membre d'AvoSial



**Nathalie PEQUIMAN,**  
avocate,  
cabinet Galion,  
membre d'AvoSial

**F**ACE à une pratique toujours croissante, qui suscite de vives critiques de « dumping social », avec des montages de plus en plus complexes, le droit français et le droit communautaire cherchent à renforcer l'encadrement des détachements.

### 1. Quelles sont les dispositions qui encadrent le détachement en France de salariés d'entreprises établies à l'étranger ?

Aux termes de l'article L. 1261-3 du Code du travail, le salarié détaché est « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national [...]* ».

L'article L. 1262-1 du Code du travail ajoute qu'« *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. [...]* ».

Cet article prévoit trois scénarii de détachement :

- le détachement 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 ;
- le détachement entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- le détachement pour le compte de l'employeur, sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

En outre, l'article L. 1262-2 du Code du travail admet qu'une entreprise exerçant une activité de travail temporaire hors de

France puisse détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant en France, 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.

Dans tous les cas, le contrat de travail entre l'employeur et le salarié détaché subsiste pendant la durée du détachement.

En revanche, la durée du détachement n'est pas précisée par les textes qui n'évoquent que le caractère « temporaire » du détachement.

Enfin, l'article L. 1262-3 du Code du travail apporte une précision importante pour éviter le recours abusif au détachement, en imposant l'application du Code du travail dans des situations où un employeur « *exerce, dans l'État dans lequel il est établi, des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue* ». Le texte ajoute que l'employeur « *ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire* ».

### 2. Quelles sont les dispositions qui s'appliquent aux travailleurs détachés en France ?

Il convient de distinguer l'application des dispositions du droit du travail de celles relevant du droit de la sécurité sociale.

- en matière de droit du travail, 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 a instauré un « noyau dur » de conditions de travail et d'emploi dans l'État membre d'accueil qui doivent être appliquées

**Ndlr :** Dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat, membre d'AvoSial, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

par les prestataires de services étrangers, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, dans certains domaines : périodes maximales et minimales de repos ; durée minimale des congés annuels payés ; taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ; sécurité, santé et hygiène au travail ; mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ; égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Par ailleurs, il résulte du règlement « Rome I » n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles que les parties sont libres de choisir la loi applicable au contrat de travail sous réserve de ne pas priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui, à défaut de choix, auraient été applicables. Le règlement ajoute que, à défaut de choix exercé par les parties, le contrat de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ; ce pays n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays. **Ainsi, si les parties n'ont pas choisi une autre loi applicable à leur contrat, le droit applicable à la relation de travail reste celui du lieu de l'exécution habituelle du contrat de travail, même en cas de détachement.** Le règlement prévoit toutefois que les lois de police (dispositions impératives) du juge saisi sont applicables à la relation de travail quelle que soit la loi applicable au contrat de travail.

S'ajoute la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014, qui doit être transposée au plus tard par les États membres le 18 juin 2016, prévoyant la mise en place de mécanismes visant à lutter plus efficacement contre les fraudes aux dispositions de la directive 96/71/CE.

En droit interne, l'article L. 1262-4 du Code du travail prévoit que les employeurs détachant temporairement des salariés en France sont soumis aux dispositions du droit du travail applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, dans les domaines suivants :

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et 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 sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- travail illégal.

• **En matière de droit de la sécurité sociale**, les salariés détachés couverts par les règlements communautaires ou par une convention bilatérale de sécurité sociale restent soumis au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine.

### 3. Quelles sont les formalités pratiques à effectuer en vue du détachement de travailleurs en France ?

En premier lieu, pour pouvoir travailler en France, les étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne (UE), d'un autre État partie à l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse doivent être titulaires d'une carte de séjour temporaire et, le cas échéant, d'un visa en fonction de leur nationalité, à moins qu'ils ne soient détachés et ne travaillent pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un État membre de l'UE, d'un autre État partie à l'EEE ou de la Confédération suisse, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une autorisation de travail, délivrée par l'État sur le territoire duquel est établi leur employeur, valable pour l'emploi qu'ils vont occuper en France.

La loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 a renforcé les formalités relatives au détachement en insérant l'article L. 1262-2-1 dans le Code du travail, qui prévoit que l'employeur qui opère un détachement de salariés en France doit, d'une part, adresser une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation et, d'autre part, désigner un représentant de l'entreprise en France, chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle pendant la durée de la prestation.

Cette loi a également inséré l'article L. 1262-4-1 dans le Code du travail, qui impose au maître de l'ouvrage ou au donneur d'ordre de s'assurer auprès du prestataire de services détachant des salariés en France que celui-ci s'est acquitté, avant le détachement, des obligations ci-dessus.

Poursuivant l'objectif de lutte contre les prestations de services internationales illégales, la loi n° 2015-990 du 5 août 2015 a complété ce mécanisme, en prescrivant qu'à défaut de s'être fait remettre par son cocontractant une copie de la déclaration, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit adresser, dans les quarante-huit heures suivant le début du détachement, une déclaration spécifique à l'inspection du travail. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre a donc une responsabilité en cas de carence du prestataire de services étranger (*V. JCP S 2015, 1323, étude L. Gamet et S. Guedes da Costa*).

Il faut ajouter qu'il existe certaines dispositions spécifiques au secteur du transport routier et fluvial établies hors de France et détachant du personnel roulant ou navigant en France.

### 4. Quels sont les contrôles et les sanctions encourues ?

La loi du 6 août 2015 a largement renforcé les contrôles pour lutter contre les fraudes au détachement. Elle a notamment inséré les articles L. 1263-3 à L. 1263-7 dans le Code du travail. Ces dispositions prévoient des contrôles et des sanctions particulières, lorsque l'employeur non établi en France et détachant des salariés en France commet un manquement grave aux dispositions relatives au salaire minimum de croissance, au repos quotidien et hebdomadaire, aux durées quotidienne et hebdomadaire maximale de travail, lorsqu'il ne présente pas sur le lieu de réalisation de la prestation à l'inspection du travail les documents traduits en langue française ou encore lorsque les conditions de travail ou d'hébergement des salariés détachés sont incompatibles avec la dignité humaine.

En cas de manquement aux obligations préalables au détachement, le prestataire de services étranger et le donneur d'ordre ou le maître de l'ouvrage encourrent des amendes administratives. Il en va de même si l'employeur étranger ou son représentant ne présente pas à l'inspection du travail les documents traduits en français. Le montant de l'amende est d'au plus 2 000 € par salarié détaché et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à

compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.

En fonction de la répétition ou de la gravité des faits, la sanction administrative peut aller jusqu'à la suspension temporaire de la réalisation de la prestation de services concernée pour une durée ne pouvant excéder un mois, étant précisé que cette suspension n'entraîne ni la rupture ni la suspension du contrat de travail.

De plus, si le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage est informé par un agent de contrôle du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel, il doit enjoindre au prestataire de services de régler les salaires et, à défaut de régularisation de la situation, il doit dénoncer le contrat de prestation de services, faute de quoi il est tenu solidairement avec l'employeur au paiement des salaires.

Par ailleurs, en cas d'abus du recours au détachement, le salarié détaché pourrait invoquer l'existence d'un contrat de travail de droit français, avec toutes les conséquences en termes de salaires, d'indemnisation du travail dissimulé en cas de rupture du contrat et d'affiliation aux organismes de sécurité sociale français, peu important par ailleurs que l'employeur à l'origine du détachement puisse produire des certificats d'affiliation à un régime de sécurité sociale étranger.

Enfin, il convient d'ajouter que les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions sur le détachement temporaire par une entreprise non établie en France en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat du salarié concerné, sous réserve qu'il ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'ester en justice.

## 5. Quelles sont les évolutions attendues du cadre juridique du détachement de salariés en France ?

La Commission européenne a présenté le 8 mars 2016 une proposition de directive modifiant la directive européenne 96/71/CE. L'objectif de cette proposition est de « lutter contre les pratiques déloyales et promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique ».

Elle introduit notamment une durée maximale du détachement. Ainsi, en cas de détachement d'une durée prévue ou effective supérieure à 24 mois, l'État membre d'accueil est réputé être le pays dans lequel le travail est habituellement accompli et c'est le droit de cet État qui s'applique aux travailleurs détachés, à moins que les parties n'aient choisi une loi applicable différente en application du règlement Rome I.

Par ailleurs, cette proposition instaure une égalité de traitement en matière de rémunération entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux, en prévoyant que le droit d'un État membre puisse « garantir que le recours à la sous-traitance ne confère pas aux entreprises la possibilité de contourner la réglementation garantissant certaines conditions de travail et d'emploi concernant la rémunération ». L'article 3 de la directive qui prévoit le « noyau dur » des conditions de travail et d'emploi dans l'État membre d'accueil qui doivent être appliquées par le prestataire de services est modifié : le terme « rémunération » se substitue ainsi au « taux de salaire minimal » ; cet article prévoit également que les États membres doivent publier sur le site Internet national officiel visé à l'article 5 de la directive 2014/67/UE les éléments constitutifs de la rémunération.

Enfin, la proposition établit les conditions applicables aux travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre autre que l'État membre d'établissement de l'entreprise utilisatrice : les conditions qui s'appliquent aux entreprises transfrontières de travail intérimaire mettant des travailleurs à disposition doivent être celles qui sont appliquées aux entreprises nationales mettant des travailleurs à disposition.

En droit interne, l'actuel projet de loi « Travail » vise également à renforcer le cadre juridique du détachement en prévoyant de nouvelles mesures de lutte contre le travail illégal.

La proposition de la Commission européenne n'a pas manqué de susciter l'opposition des pays de l'Est, qui bénéficient largement des dispositions actuelles, adoptées avant leur entrée dans l'Union européenne. Onze États membres viennent de lancer une procédure de « carton jaune », telle que prévue par le Traité de Lisbonne, pour contester cette proposition au nom du principe de subsidiarité. Au regard des disparités économiques et sociales entre États membres, la réforme de la directive constitue un enjeu politique majeur non seulement au sein des États membres, mais à l'échelle de l'Union européenne tout entière.

# L'information en continu

FORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYMBOLES

## Accidents du travail et maladies professionnelles 233 Vers la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies psychiques

D. n° 2016-756, 7 juin 2016 : JO 9 juin 2016

En application de l'article 27 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi améliorant la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies psychiques par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 renforce l'expertise médicale des

comités en leur adjoignant en tant que de besoin la compétence d'un professeur des universités-praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie lorsque sont étudiés des cas d'affections psychiques.

Par ailleurs, afin de recentrer et de renforcer l'action des comités sur les cas les plus complexes – parmi lesquels les dossiers de patholo-