

LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

En 2015 le nombre de salariés détachés déclarés est un peu inférieur à 300 000 et le chiffre a été multiplié par 10 en 10 ans. Le secteur de la construction est celui qui a le plus recours aux salariés détachés (environ 30%). Ils interviennent la plupart du temps dans des activités de sous-traitance des entreprises françaises, et souvent malheureusement dans la perspective de réaliser des économies sur les prestations. Ainsi, le recours aux salariés détachés est souvent synonyme de pratiques frauduleuses, sur le salaire, sur les conditions de déplacement, ou sur les conditions de travail.

Malgré un durcissement des règles en la matière, les possibilités de contrôle du recours au détachement restent insuffisantes.

Le Code du travail définit le travailleur détaché comme « **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 dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2** » (C.trav., art.L. 1261-3).

4 hypothèses de détachement en droit français (C.trav., art.L. 1262-1 et L. 1262-2)

1) En cas d'exécution d'une prestation de services :

Le détachement est conclu 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 (sont visées les opérations de sous-traitance).

Par exemple : des employeurs établis en Pologne détachent des salariés en France pour l'exécution de travaux de construction.

2) En cas de mobilité intragroupe :

Le détachement est conclu entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

Par exemple : L'entreprise Bati plus Portugal qui appartient au groupe Bati plus détache certains de ses salariés auprès de l'entreprise Bati plus France.

3) En cas de mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire :

C'est le cas d'une entreprise exerçant une activité de travail temporaire, établie hors du territoire national, qui détache temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice, établie ou exerçant sur le territoire national.

Par exemple : une entreprise espagnole de travail temporaire détache un intérimaire pour le compte d'une entreprise implantée en France.

4) En cas de réalisation d'une opération pour son propre compte :

C'est le cas d'un employeur établi hors de France qui peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat avec une entreprise destinataire.

Par exemple : une entreprise roumaine, qui souhaite s'implanter en France, détache des salariés pour construire ses futurs locaux.

Conditions du détachement

Le Code du travail précise ces conditions (C.trav., art.L. 1262-1 et L. 1262-2) :

- **Un contrat de travail doit exister entre l'employeur du pays d'origine et le salarié détaché** : Cette relation de travail doit persister pendant toute la durée du détachement.



- **Le détachement doit être temporaire** : Cela signifie que le détachement doit avoir une durée limitée. Le terme est fixé par avance dans la déclaration préalable de détachement. Il appartient à l'inspection du travail de vérifier le caractère temporaire du détachement. Il est souvent fait référence à la durée prévisible de travail, fixée en droit de l'Union européenne (en matière de protection sociale) à 24 mois.

- **L'entreprise doit être établie et exercer son activité hors de France** : Peu importe que l'employeur utilise pour exercer son activité des infrastructures ou des locaux en France. Il ne pourra se prévaloir des dispositions relatives au détachement dès qu'il exerce une activité habituelle, stable ou continue en France ou qu'il n'effectue, dans le pays d'origine, que des activités relevant de la gestion interne ou administrative. Dans ces situations, l'employeur sera alors assujéti aux dispositions du Code du travail français (y compris au niveau des charges patronales) (C.trav., art.L. 1262-3).

Dispositions du droit du travail applicables aux travailleurs détachés

Le principe est que le salarié détaché reste lié à son employeur d'origine par son contrat de travail. Il n'existe pas de lien contractuel entre le travailleur détaché et l'entreprise du pays d'accueil.

Toutefois, **la directive de 1996** prévoit que, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail, l'employeur détachant temporairement des salariés dans un État membre est soumis à l'**application d'un « noyau dur » de règles applicables dans le pays d'accueil**. La directive de 1996 précise néanmoins que ce « noyau dur » de règles minimales protectrices ne fait pas obstacle à l'application de conditions plus favorables.

En l'occurrence, les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France (règles issues des accords et conventions collectives étendus), en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes (C.trav., art. L. 1262-4) :

- 1 - Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail (liberté de manifester, liberté d'opinion ...) ;
- 2 - Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3 - Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- 4 - Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5 - Exercice du droit de grève ;
- 6 - Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7 - Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8 - Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;
- 9 - Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- 10 - Travail illégal.



BON À SAVOIR

Les accords de branche non étendus, les accords d'entreprise ou d'établissement qui fixent des règles différentes dans toutes ces matières ne s'appliquent pas. Sont écartées également les dispositions du droit du travail relatives, notamment, à la conclusion et la rupture du contrat de travail, la formation professionnelle, la prévoyance.

SALAIRE MINIMUM

L'employeur détachant des salariés en France est tenu au SMIC, minima conventionnels et majoration des heures supplémentaires, mais également au paiement de tous les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés, telles que les primes, indemnités et majorations (par exemple : l'indemnité de trajets ou encore une prime de vacances).

PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Les salariés détachés relèvent du régime de la sécurité sociale de leur pays d'origine pendant 24 mois (durée prévisible du détachement prévue en matière de protection sociale).

Ils peuvent toutefois se faire soigner en France. Les salariés détachés peuvent accéder aux soins et médicaments de l'assurance maladie française, versés pour le compte de l'assurance maladie du pays d'origine (prestations en nature qui s'avèrent médicalement nécessaires durant le séjour). Par exemple, avec la carte européenne d'assurance maladie, le salarié peut consulter un médecin et se procurer des médicaments dans les mêmes conditions que les assurés du pays d'accueil.

En cas d'Accident du Travail et de Maladie Professionnelle, le salarié doit se voir appliquer la législation française en la matière.

Obligations de l'employeur :

- En cas de non-versement partiel ou total du salaire minimum :

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par un agent de contrôle du non-paiement (partiel ou total) du salaire minimum dû au salarié, doit enjoindre à l'employeur, par écrit de faire cesser la situation. À compter du jour de réception de l'injonction, l'employeur dispose de 7 jours pour informer le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, des mesures prises pour faire cesser la situation. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe alors l'agent de contrôle ou le prévient dès l'expiration du délai imparti, en cas d'absence de réponse de l'employeur (C.trav., art.R. 3245-1).

L'agent de contrôle informe également les salariés concernés des voies de recours qui s'offrent à eux, en précisant qu'à défaut de paiement de leurs rémunérations, ils peuvent saisir le Conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues (C.trav., art.R. 3245-3).



- En cas d'hébergement collectif dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine :

Lorsque le maître d'ouvrage (ou le donneur d'ordre) est informé par un agent de contrôle que les salariés sont soumis à des conditions d'hébergement collectifs incompatibles avec la dignité humaine, l'un ou l'autre doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation. Dès réception de l'injonction, l'employeur doit informer (dans un délai de 24 heures) le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. La réponse, ou le défaut de réponse, est alors transmis à l'agent de contrôle (C.trav., R.4231-2).

En l'absence de régularisation de la situation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit prendre, sans tarder, à sa charge l'hébergement collectif (C.trav., R.4231-3).

- En cas d'infraction à certaines matières limitativement énumérés du droit du travail :

Les matières énumérées renvoient aux règles du « noyau dur ».

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par un agent de contrôle du manquement à une des règles « du noyau dur » par l'employeur, l'un ou l'autre doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation (dans un délai de 24 heures à compter de son information) (C.trav., art.R. 8281-1). Dès la réception de l'injonction, l'employeur doit informer dans un délai de 15 jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. Est transmise ensuite la réponse à l'agent de contrôle ou le défaut de réponse. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne respecte pas ces obligations s'expose à une contravention de 5^{ème} classe pouvant être doublée en cas de récidive.

