

## DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES

Les règles relatives au détachement de travailleurs dans le cadre **d'une prestation de services** sont revues par une ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019 qui transpose la directive (UE) du 28 juin 2018.

L'objectif est de renforcer les droits des travailleurs détachés afin de **lutter contre la concurrence déloyale**.

Les modifications portent sur :

- ✓ **l'égalité de traitement en matière de rémunération** qui s'étend désormais **remboursements de frais professionnels**
- ✓ la création d'un statut de **détaché de longue durée (plus de 12 mois)** qui impose l'application de toutes les dispositions du code du travail à l'exception de celles relative à la conclusion et à la rupture du contrat
- ✓ les obligations d'information en cas de **travail temporaire**
- ✓ le renforcement des **sanctions applicables** (amende administrative notamment).

Les nouvelles dispositions **entreront en vigueur le 30 juillet 2020**.

### I. **Lutte contre le « dumping social » : égalité de traitement et extension du « noyau dur »**

Le code du travail impose actuellement d'appliquer aux travailleurs détachés **un socle minimal de dispositions légales et conventionnelles que l'on appelle le « noyau dur »** (C. trav. art. L. 1262-4). Ce « noyau dur » est complété.

Désormais, l'employeur d'un travailleur détaché en France doit lui garantir « *l'égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies [en France]* ».

Cela suppose de lui garantir

- ✓ **la même rémunération** et non plus comme par le passé le seul salaire minimum. Le terme de rémunération englobe à la fois le **salaire minimum, le paiement du salaire et les accessoires du salaire** légalement ou conventionnellement fixés.
- ✓ Le **remboursement des frais professionnels**. Un nouvel alinéa est inséré à l'article L. 1262-4, 11° en matière de transport, hébergement et nourriture liés à l'accomplissement des missions du salarié détaché dans le pays d'accueil. Ils sont ainsi distingués de la rémunération et s'ajoutent à cette dernière, conformément aux dispositions de la directive transposée.

L'objectif est que **le salarié détaché bénéficie d'une rémunération et d'une prise en charge des frais égale à celle que percevrait un salarié local sur un poste de travail équivalent**.

## II. Création d'un statut de travailleur détaché de longue durée

L'ordonnance crée un statut de **salarié détaché de longue durée pour les détachements d'une durée supérieure à douze mois**.

Au-delà de douze mois de détachement, **toutes les dispositions du code du travail seront applicables au salarié, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail**<sup>1</sup>.

Il s'agit là de garantir le caractère temporaire du détachement, qui reste toujours lié à l'exécution d'une prestation de services en France. Dès lors que la durée du détachement est très longue, le salarié concerné doit pouvoir bénéficier des mêmes droits qu'un salarié local, au-delà des droits qui lui sont garantis au titre du « noyau dur ».

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché sur le même poste de travail, la durée de détachement de douze mois est atteinte lorsque la durée cumulée du détachement des salariés se succédant sur le même poste est égale à douze mois.

Par dérogation, lorsque l'exécution de la prestation le justifiera, l'employeur pourra demander la prorogation de la durée du détachement jusqu'à dix huit mois maximum sans avoir à appliquer ce statut et en se limitant au seul noyau dur. Cette dérogation devra être demandée par envoi d'une déclaration motivée à l'autorité administrative compétente préalablement à l'expiration du délai de 12 mois, dans des conditions qui seront fixées par décret.

## III. Des nouvelles obligations d'information en matière de travail temporaire

La directive prévoit de **nouvelles obligations d'information** en distinguant deux cas (C. trav., art. L.1262-2 et L.1262-2-1, modifiés) :

1. Entreprise de travail temporaire établie hors de France qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice française

L'obligation de déclaration préalable est remplacée par une **obligation d'information** par l'entreprise utilisatrice établie hors de France de l'entreprise de travail temporaire des règles applicables aux salariés détachés. La liste des informations devant être communiquées sera précisée par arrêté de la ministre chargée du travail.

En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice devra justifier par tout moyen, du respect de cette obligation d'information.

---

<sup>1</sup> Ainsi que l'exécution du contrat de travail, la modification du contrat de travail pour motif économique, la période de mobilité volontaire sécurisée, le CDD et certains type de contrats (contrat de mission, contrat de chantier), le transfert des contrats (dispositions du chapitre I, des sections 1,2 et 5 du chapitre II, des chapitres III et IV du titre II, des titres III, IV et VII du livre II de la première partie du code du travail).

2. Entreprise de travail temporaire établie hors de France qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice étrangère qui exerce ponctuellement une activité en France

Une nouvelle obligation d'information est introduite. L'entreprise utilisatrice établie en France devra informer l'entreprise de travail temporaire étrangère des règles applicables en matière de rémunération pendant la durée du détachement

Ces nouvelles dispositions visent à clarifier pour chaque entreprise (employeur et entreprise utilisatrice) la nature des obligations qui leur incombent et à assurer un respect plus systématique des droits des salariés détachés.

#### **IV. Renforcement des sanctions**

De nouveaux cas de sanctions sont prévus :

- ✓ Le non-respect par l'employeur de l'obligation de déclaration motivée de la prorogation du détachement de longue au-delà de 12 mois est passible d'une amende administrative (C. trav., art. L.1264-1 modifié) ;
- ✓ La méconnaissance de l'employeur de l'obligation d'information en matière de rémunération sera passible d'une amende administrative (C. trav., art. L.1264-2, I, modifié).

Enfin, s'agissant des conditions dans lesquelles les amendes administratives sont infligées, la bonne foi de l'auteur du manquement sera prise en compte pour le prononcé de la sanction et, le cas échéant, pour fixer le montant de l'amende (C. trav., art. L. 1264-3, al.3, modifié).