

Annexe à la fiche « Le détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère »

Quels sont les principaux droits des salariés en détachement ?

Il appartient à l'employeur étranger de respecter les règles françaises dans les matières suivantes :

- Les salariés détachés en France bénéficient des **libertés individuelles et collectives**, comme les salariés français et le **droit de grève** (cessation d'activité de salariés dans le cadre d'un mouvement collectif, aux fins de revendication de leurs droits) leur est reconnu.
- Les salariés détachés en France bénéficient du principe de **non - discrimination** et d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (application du principe « à travail égal, salaire égal », obligeant l'employeur à assurer l'égalité de rémunération entre les salariés hommes et femmes placés dans une situation identique), et des dispositions françaises en matière de **protection de la maternité, d'âge d'admission au travail** (16 ans), **emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs**.

Durée du travail et congés

En France, la durée légale maximale de travail est de 10h/jour et 48h au cours d'une même semaine. Sont applicables les règles françaises en matière de congés annuels payés (évalués au prorata du séjour effectué en France), congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité. En revanche, ne s'appliquent pas les règles du code du travail relatives aux congés non rémunérés (congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse...) et au compte épargne temps.

Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries (secteur BTP et spectacle)

L'employeur étranger doit :

- s'affilier à la caisse des congés payés (secteur BTP et spectacle),
- payer des cotisations au régime « chômage intempéries » (secteur BTP).

Il existe des cas de dispense d'affiliation (par ex, en cas de preuve de l'existence d'un régime équivalent, pour les employeurs établis dans l'UE, l'EEE, ou la Confédération Suisse).

Salaire minimum

Quelle que soit la durée du détachement, les salariés détachés doivent être rémunérés au minimum sur la base du SMIC (valeur du SMIC brut horaire fixée à 9,53 euros depuis le 1^{er} janvier 2014, d'où un montant du SMIC mensuel brut de 1 445,38 euros pour 35 h de travail par semaine) ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé. Les allocations propres au détachement (prime d'expatriation par exemple) font partie du salaire minimal. En revanche, les indemnités couvrant les surcoûts occasionnés pendant le détachement

(dépenses de voyage, de logement...) n'entrent pas dans le calcul du salaire minimum et doivent être remboursées par l'employeur (voir l'article R. 1262-8 du code du travail). Lorsque la durée du détachement en France est supérieure à un mois, les salariés détachés doivent percevoir un salaire mensualisé, et il doit leur être remis un bulletin de paie (ou tout document équivalent), traduit en français et comportant les mentions suivantes :

- salaire dû (y compris les majorations pour heures supplémentaires), en euros,
- périodes et horaires de travail,
- congés et jours fériés,
- conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés et d'intempéries,
- intitulé de la convention collective applicable.

Conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire

Les dispositions du code du travail relatives au travail temporaire sont applicables aux salariés détachés en France. Les entreprises de travail temporaire (ETT) établies hors de France doivent ainsi respecter les règles relatives :

- aux cas autorisés de recours au travail temporaire (article L.1251-5 à 8 et L. 1251-9 et 10 du code du travail),
- au contrat de mission conclu entre l'ETT et le salarié, et au contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice en France (article L.12541-11 à 15 et L.1251-43 du code du travail),
- à l'obligation de justifier d'une garantie financière équivalente à celle exigible des ETT établies en France, assurant, en cas de défaillance de l'employeur, le paiement aux salariés intérimaires détachés de l'intégralité des salaires, indemnités et accessoires qui leur sont dus pour la période de travail effectuée sur le territoire français (y compris l'indemnité de précarité d'emploi et l'indemnité compensatrice de congés payés).

Les salariés détachés bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salariés occupés dans des établissements français :

- rémunération au moins égale à celle perçue un salarié de l'entreprise utilisatrice ayant la même qualification et occupant le même poste ;
- perception d'une indemnité de fin de mission (article L. 1251-32 et 33 du code du travail), sauf s'ils sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine (article L. 1262-16 du code du travail) comme c'est le cas en Allemagne par exemple ;
- application des règles françaises relatives à la durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...

Règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale

Sécurité

L'employeur doit veiller à la sécurité des lieux de travail des salariés, en tenant compte des risques professionnels auxquels ces derniers peuvent être exposés pendant leur période d'activité en France (travail en hauteur, risques d'exposition à l'amiante, au bruit...). Ainsi, par exemple, l'employeur doit prendre des mesures afin que les salariés travaillant à l'extérieur soient protégés contre les conditions atmosphériques, ne soient pas exposés à des niveaux sonores nocifs, disposent d'équipement de sécurité (port du casque obligatoire pour certains travaux), et ne puissent pas glisser ou chuter (cf article R. 4225-1 du code du travail).

Les salariés détachés en France bénéficient du **droit de retrait**, qui leur permet de quitter leur poste de travail s'ils sont exposés à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (voir article L. 4131-1 du code du travail).

Sur les règles applicables en matière de sécurité au travail, voir le dossier « santé et sécurité au travail » en ligne sur le site du ministère du travail – rubrique « dossiers travail par thème ».

Santé/médecine du travail

Surveillance médicale

L'employeur établi dans un État européen (membre de l'UE, de l'EEE, ou dans la Confédération Helvétique) peut prouver que ses salariés, ayant déjà subi des examens de santé dans leur pays d'origine, justifiés par l'exposition de leur poste à un risque professionnel (amiante...), bénéficient d'un régime de surveillance médicale équivalent au dispositif français (cf. art. R.1262-10 du code du travail). Dans ce cas, les salariés détachés n'auront pas à repasser les examens médicaux nécessaires préalablement à leur prise de poste en France. Toutefois, surveillance médicale équivalente ou non, ce sont les règles françaises qui fixent les règles de périodicité des examens médicaux pendant la période de détachement des salariés en France.

Bénéfice des prestations d'un service de santé au travail en France

Les prestations d'un service de santé au travail consistent en des examens médicaux périodiques, et en l'action en milieu de travail (conseils en matière d'hygiène basés sur une étude, par le médecin, des postes occupés par les salariés). Les salariés détachés bénéficient, pendant la période de leur détachement en France, des prestations du service de santé au travail de l'entreprise d'accueil (ou du service de santé au travail inter-entreprise territorialement compétent dans l'hypothèse d'un détachement pour propre compte). Le surcoût éventuellement engendré pour l'entreprise d'accueil par la présence des salariés détachés, à l'occasion du paiement de la cotisation à son service de santé au travail, pourra être répercuté sur l'entreprise étrangère (possibilité de faire figurer ce surcoût dans le contrat commercial liant les deux entreprises).

Travail illégal

Les infractions suivantes peuvent être relevées à l'encontre de l'employeur des salariés détachés :

Travail dissimulé par dissimulation d'activité (article L. 8221-3 du code du travail), qui sanctionne le fait d'exercer une activité de production à but lucratif sans être immatriculé au RCS ou sans avoir procédé aux déclarations devant être faites aux organismes de protection sociale. Peines encourues : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L. 8221-5 du code du travail), qui vise les employeurs n'ayant intentionnellement pas procédé à la déclaration préalable à l'embauche, n'ayant pas délivré de bulletins de paie à leurs salariés ou se soustrayant intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. Peines encourues : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Marchandage (article L. 8231-1 du code du travail), visant les opérations de mise à disposition de personnel à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié (cas de mise à disposition hors cadre du travail temporaire). Peines encourues : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Prêt illicite de main d'oeuvre (article L. 8241-1 du code du travail), visant les opérations à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'oeuvre. Il s'agit de sanctionner les « fausses prestations de services », où les salariés « prêtés » agissent en fait sous la responsabilité de l'entreprise d'accueil (dite « utilisatrice »). Peines encourues : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.