

Les règles encadrant le détachement transnational de travailleurs renforcées en 2020

Pour limiter le dumping social lié aux disparités de statut entre travailleurs détachés et travailleurs locaux, les obligations des entreprises et les droits des travailleurs détachés en France dans le cadre d'une prestation de services seront renforcés à partir du 30 juillet 2020. La directive européenne du 28 juin 2018 vient d'être transposée en droit français par une ordonnance du 20 février 2019.

Ord. 2019-116 du 20 février 2019, JO du 21, texte 27

L'essentiel

- ✓ Les travailleurs détachés devront bénéficier des règles de rémunération prévues par la loi et les conventions et accords de branche, sur le principe d'une égalité de traitement avec les travailleurs locaux. / **3-2**
- ✓ La réglementation spécifique au détachement ne s'appliquera que pour une durée de 12 mois, pouvant être prolongée de 6 mois si nécessaire. Au-delà, l'ensemble du code du travail (sauf exceptions précisées) s'appliquera aux travailleurs détachés. / **3-3 et 3-4**
- ✓ Les obligations incombant aux entreprises en cas de recours à des travailleurs détachés intérimaires sont renforcées. / **3-5 et 3-6**



Transposition de la directive du 28 juin 2018

3-1 Les règles de l'Union européenne sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ont été renforcées par une directive du 28 juin 2018, qui a révisé l'historique directive « détachement » du 16 décembre 1996 (voir FH 3752, §§ 5-1 à 5-11). Les États membres ont jusqu'au 30 juillet 2020 pour traduire la nouvelle directive dans leur droit interne.

C'est chose faite en droit français, avec la publication au Journal officiel du 21 février 2019 d'une ordonnance de transposition. Ses dispositions, développées ci-après, entreront en vigueur le 30 juillet 2020.

→ À NOTER

Comme la directive, cette ordonnance ne s'applique pas aux personnels roulants des entreprises de transport routier (ord. 2019-116 du 20 février 2019, art. 7).

Égalité de rémunération entre détachés et travailleurs locaux

3-2 Les travailleurs détachés en France doivent bénéficier d'un « noyau dur » de règles de droit du travail, fixées par le code du travail et les conventions collectives et accords de branche. Ce « noyau dur » comprend notamment les règles en matière de salaire minimum et d'accessoires de salaire, de durée du travail et de congés payés, de santé et sécurité au travail, d'exercice du droit de grève (c. trav. art. L. 1262-4).

Ce « noyau dur » va être complété, jusqu'à l'avenir :

- les travailleurs détachés bénéficieront des règles en matière de rémunération au sens large, tel que prévu par l'article L. 3221-3 du code du travail (qui remplace la notion de « salaire minimum et accessoires de salaire ») ;

- les travailleurs détachés bénéficieront des remboursements de frais professionnels engagés dans le cadre de leur mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement.

Pour l'ensemble des matières du « noyau dur », l'ordonnance prévoit expressément que le travailleur détaché doit se voir appliquer une « égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national », en assurant le respect des dispositions légales et conventionnelles dans les matières du « noyau dur ».

Pour mémoire, le « noyau dur » couvrira aussi, comme aujourd'hui, les autres matières suivantes :

- 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 de travail temporaire ;

- exercice du droit de grève ;

- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

- conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;

- règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;

- travail illégal.

Application de l'ensemble du droit du travail français en cas de détachement de longue durée

« Noyau dur » valable pour 12 mois, prolongeables

3-3 L'application au travailleur détaché du seul « noyau dur » de droits sera, à l'avenir, limitée dans le temps. Au-delà, le champ des règles de droit du travail applicables sera élargi, pour rapprocher encore la situation du travailleur détaché de celle des travailleurs locaux.

L'ordonnance prévoit que, pour les détachements excédant une durée de 12 mois, le travailleur détaché doit bénéficier, à compter du 13^e mois de détachement, de l'ensemble des dispositions du code du travail (sauf exceptions citées ci-après) (c. trav. art. L. 1262-4, II dans sa version au 30.07.2020).

→ À NOTER

Les détachements successifs sur un même poste de travail sont pris en compte pour éviter tout abus de droit. Ainsi, si l'employeur remplace un travailleur détaché par un autre sur le même poste de travail, la durée de détachement de 12 mois est calculée en additionnant l'ensemble des durées de détachement des travailleurs qui se succèdent.

Toutefois, si l'exécution de la prestation le justifie, l'employeur pourra continuer à appliquer le seul « noyau dur » pour une durée supplémentaire d'au plus 6 mois (soit au total, 18 mois maximum).

Il devra alors adresser à l'administration une déclaration motivée avant l'expiration du délai de 12 mois, dans des conditions qui seront fixées par décret. À défaut, il s'expose à une amende administrative d'au plus 4 000 € par salarié détaché.

→ À NOTER

Pour les détachements, en cours au 30 juillet 2020, la durée de 12 mois s'apprécie en tenant compte des périodes de détachement déjà accomplies à cette date (ord. 2019-116 du 20 février 2019, art. 7, I).

Au-delà, application du code du travail complet, à l'exclusion de certaines règles

- 3-4** Une fois la durée d'application du « noyau dur » dépassée (12 mois ou 18 mois en cas de prolongation), le travailleur détaché relève, en principe, de toutes les dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national (c. trav. art. L. 1262-4, II dans sa version au 1.01.2020).

Toutefois, certaines règles du code du travail n'ont pas vocation à s'appliquer au travailleur détaché et sont expressément exclues. Il s'agit des règles relatives à la conclusion, à l'exécution, à la rupture et au transfert du contrat de travail, à la modification du contrat pour motif économique, à la mobilité volontaire sécurisée, au CDD, au contrat de chantier ou d'opération, au contrat de mission à l'exportation, aux chèques et titres simplifiés de travail (CESU, TESE).

Nouvelles obligations en cas de recours à des travailleurs détachés intérimaires

Obligation d'information sur les règles de rémunération

- 3-5** Afin de garantir une égalité de rémunération avec les travailleurs locaux, l'entreprise utilisatrice établie sur le territoire national, qui emploie des travailleurs détachés intérimaires, devra informer l'entreprise de travail temporaire (ETT) située hors de France des règles applicables en matière de rémunération pendant la durée du détachement sur le territoire national (c. trav. art. L. 1262-2-1 modifié au 30.07.2020).

À défaut, et si l'ETT ne respecte les règles en matière de rémunération, l'entreprise utilisatrice s'expose à une amende administrative d'au plus 4 000 € par salarié détaché (c. trav. art. L. 1264-2 modifié au 30.07.2020).

Obligation d'information en cas de « double détachement »

- 3-6** De nouvelles règles sont prévues pour mieux encadrer les « doubles détachements » (ou détachements en cascade). Le cas visé ici est celui d'une entreprise utilisatrice située hors de France qui, pour exercer une activité sur le sol français, détache des travailleurs intérimaires mis à disposition par une ETT également située à l'étranger.

Pour permettre l'application aux travailleurs détachés des règles françaises (dont la liste sera fixée par arrêté), l'entreprise utilisatrice devra informer l'ETT du détachement des travailleurs intérimaires sur le territoire national et de ces règles, avant le détachement (c. trav. art. L. 1262-2-1 modifié au 30.07.2020).

En cas de contrôle, l'entreprise utilisatrice devra justifier aux services de l'inspection du travail, par tout moyen, du respect de cette obligation.

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, l'entreprise utilisatrice établie à l'étranger doit envoyer à l'inspection du travail, avant le début du détachement, une déclaration attestant que l'ETT a connaissance du détachement de ses salariés sur le territoire national et a connaissance des règles relatives au détachement prévues par le code du travail (c. trav. art. L. 1262-2-1, IV et R. 1263-8-1). Cette obligation de déclaration sera remplacée, le 30 juillet 2020, par l'obligation d'information précitée, plus contraignante pour l'entreprise utilisatrice.



« Statuts particuliers de certains salariés », RF 1089, §§ 3701, 3703, 3710, 3711

Organiser la prise des congés payés en 2019-2020

Comme chaque année, l'entreprise organise les périodes de congés payés à venir. Voici les principales modalités à connaître afin de bien gérer la période de vacances.

L'essentiel

- ✓ Les salariés ont droit à des congés payés annuels. / 4-1
- ✓ L'employeur fixe la période des congés si elle n'est pas déterminée par une convention ou un accord collectif. Celle-ci doit, dans tous les cas, comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre. / 4-22
- ✓ L'employeur fixe l'ordre et les dates de départ en congés. / 4-29
- ✓ L'octroi de jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement peut être écarté avec l'accord individuel du salarié ou par accord collectif. / 4-36
- ✓ L'indemnité de congés payés est calculée sur la base du dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence ou selon la règle du maintien du salaire. La solution la plus favorable pour le salarié est retenue. / 4-41
- ✓ Les salariés qui n'ont pas pu prendre leurs congés dans certaines hypothèses (maladie, accident du travail, etc.) ont droit au report des jours de congés acquis avant leur arrêt, même s'ils ne reprennent le travail qu'après la période de prise des congés dans l'entreprise. / 4-52
- ✓ L'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait bénéficié de la totalité des congés auxquels il avait droit. / 4-59

→ Ouverture du droit à congés payés

Conditions générales

Salariés visés

- 4-1 Tout salarié a droit à des congés payés annuels (c. trav. art. L. 3141-1). Les droits s'acquièrent dès le début de la période d'essai.

Des règles spéciales existent pour certaines catégories de salariés, notamment les concierges d'immeubles à usage d'habitation, les VRP, les gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail et les travailleurs temporaires.

Salariés à temps partiel

- 4-2 Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés que les salariés à temps plein (c. trav. art. L. 3123-5). Leur horaire de travail pendant les mois d'acquisition des congés payés est sans incidence sur le droit et la durée du congé.