



Travailleurs européens détachés : des nouveautés incontournables !

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 20/08/2018
- Dernière mise à jour de la fiche : 20/08/2018

Sources :

- Directive n° 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Jusqu'à présent, lorsqu'une entreprise européenne mettait un salarié à la disposition d'une entreprise française, la rémunération garantie au salarié détaché s'élevait au minimum à la hauteur du Smic. Désormais, le salarié détaché pourra prétendre à des garanties supérieures...

Détachement de longue durée = plus de garanties au salarié détaché

Jusqu'à présent, un travailleur européen mis à disposition d'une entreprise utilisatrice française bénéficiait d'une garantie de rémunération au moins égale au Smic.

La réglementation européenne vient d'évoluer.

Tout d'abord, pour éviter la concurrence sociale au sein même de l'Europe (« dumping social »), les travailleurs détachés en France devront désormais bénéficier d'une égalité des rémunérations avec les salariés effectivement embauchés sur le territoire français.

En outre, ils bénéficient de la Loi française, ainsi que des conventions collectives applicables à leur secteur d'activité en matière :

- de périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- de durée minimale des congés annuels payés ;
- de rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ;
- de conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- de sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- de mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- d'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que de non-discrimination ;
- de conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- d'allocations ou de remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

La rémunération totale brute du salarié détaché doit être prise en compte pour le contrôle de l'égalité de traitement. Sont néanmoins exclues de la rémunération à comparer avec un salarié français exerçant les mêmes fonctions les sommes destinées à rembourser les frais

du détachement (voyage, logement, nourriture).

Lorsque la durée de détachement est supérieure à 12 mois, les travailleurs détachés doivent bénéficier de l'application de la Loi française et de conventions collectives, comme tout salarié effectivement embauché sur le territoire français (sauf en matière de retraite complémentaire et de formalités de conclusion et de rupture du contrat de travail, notamment les clauses de non-concurrence).

Ce délai peut être porté à 18 mois en cas de notification motivée par l'entreprise européenne qui met ses travailleurs à disposition de l'entreprise utilisatrice française.

Les salariés temporaires mis à disposition d'une entreprise établie sur le territoire français par une entreprise d'intérim d'un autre Etat membre de l'Union Européenne (UE) doivent bénéficier des mêmes conditions de travail, d'emploi et de rémunération que celles qu'elle applique pour ses salariés.

Il est possible que l'entreprise utilisatrice établie en France ait elle-même besoin de détacher le salarié mis à sa disposition dans un 3ème Etat membre de l'UE. Dans pareil cas, elle doit en informer l'employeur du salarié (ou l'agence d'intérim, le cas échéant) pour lui permettre d'appliquer les conditions de travail et d'emploi les plus favorables au travailleur détaché.

Notez que les pays européens doivent désormais prendre une Loi pour se mettre en conformité avec cette Directive européenne. Ils disposent, pour cela, d'un délai fixé jusqu'au 30 juillet 2020.

Enfin, cette réglementation ne s'applique pas aux conducteurs du secteur du transport routier, qui, en raison de ses spécificités, doit faire l'objet d'une adaptation.

Si vous faites appel à une entreprise étrangère pour la réalisation d'une prestation sur le territoire français, vous êtes soumis à une obligation de vigilance. Un manquement à cette obligation de vigilance peut entraîner des poursuites (contre vous) pour travail dissimulé...

[Travail dissimulé : illustrations pratiques Artisan, sous-traitance et obligation de vigilance : ce qu'il faut savoir](#)