



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 18

LE DÉTACHEMENT D'UN
SALARIÉ : PRINCIPES
APPLICABLES DANS L'UE

Fiche 18 - Le détachement d'un salarié : principes applicables dans l'UE

Mise à jour : juillet 2023

Le détachement d'un salarié est organisé dans l'Union Européenne (UE) par la directive modifiée du 16 décembre 1996^[1] (ou « directive détachement ») et par la directive du 15 mai 2014^[2] (ou « directive d'exécution »).

La directive détachement définit le salarié détaché comme suit :

tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement (art.2 paragraphe 1^{er})

L'objectif de cette réglementation est de concilier la libre prestation des services et des conditions de concurrence équitables entre les entreprises avec la protection des droits des salariés détachés.

La directive détachement définit les conditions de travail qui doivent s'appliquer à un salarié détaché, et en particulier quel est le socle minimal des conditions de travail à respecter dans l'Etat d'accueil.

La directive exécution précise les éléments permettant à l'Etat d'accueil de contrôler la réalité du détachement, c'est-à-dire en particulier :

- que le détachement a bien une durée limitée
- que l'employeur est bien établi dans l'Etat d'envoi.

Le droit de la sécurité sociale appréhende aussi les situations de détachement afin de permettre au salarié détaché de continuer à bénéficier de la sécurité sociale de l'Etat d'envoi.

1. Les conditions de travail à respecter en cas de détachement

1.1. Le socle minimal du pays d'accueil

Les dispositions impératives à respecter du pays d'accueil (ou socle minimal) sont listées par l'article 3 de la directive détachement comme suit :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination ;
- les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- les allocations ou le 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 (en cas d'obligation de déplacement dans le pays d'accueil).

1.2. Les conditions plus favorables du pays d'envoi

Le salarié ne doit pas être privé durant son détachement de conditions de travail, de rémunération et d'emploi de son Etat d'envoi qui resteraient plus favorables que celles applicables dans l'État d'accueil.

2. Le caractère véritable du détachement

2.1. L'exécution d'un contrat de prestation de service

L'entreprise détachante doit justifier l'exécution, par son salarié détaché, d'un contrat de prestation de service à l'étranger.

Deux autres situations permettent cependant de détacher un salarié sans justifier l'existence d'un contrat de prestation de service :

- le détachement intragroupe
- le détachement dans le contexte d'un travail intérimaire ou d'un prêt temporaire de main d'œuvre (art.1^{er} de la directive détachement).

2.2. L'établissement de l'entreprise détachante dans l'Etat d'envoi

La directive d'exécution définit un faisceau d'indices permettant aux autorités nationales de déterminer si l'entreprise détachante exerce réellement une activité réelle et substantielle dans l'Etat d'envoi autre qu'une simple gestion interne ou administrative.

Parmi les éléments pouvant être contrôlés, l'article 4 paragraphe 2 de la directive exécution liste les suivants :

- le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales et, le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels ;
- le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés ;
- le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés, d'une part, et avec ses clients, d'autre part ;
- le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif ;
- le nombre de contrats exécutés et/ou le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement, en tenant compte de la situation particulière que connaissent, entre autres, les entreprises nouvellement constituées et les PME.

3. La durée temporaire du détachement

La directive d'exécution liste un faisceau d'indices permettant aux autorités nationales d'apprécier si le travail du salarié dans l'Etat d'accueil est bien temporaire.

Parmi les éléments pouvant être contrôlés, l'article 4 paragraphe 2 de la directive exécution liste les suivants :

- les tâches qui sont accomplies dans un autre État membre pour une durée limitée ;
- la date à laquelle le détachement commence ;
- le travailleur qui est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail ;
- le travailleur détaché qui retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il a été détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché ;
- la nature des activités ;

- le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge ;
- toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).

Depuis la réforme de la directive de détachement en 2018, si la durée effective du détachement est supérieure à 12 mois, respectivement 18 mois en cas de notification motivée de l'entreprise détachante, ce sont toutes les conditions de travail et d'emploi de l'Etat d'accueil qui doivent s'appliquer et non pas seulement du socle minimal. (art.3 1bis, directive détachement).

4. Les dispositions en matière de sécurité sociale

Afin que le salarié détaché reste affilié dans son Etat d'origine pendant la durée du détachement^[3], deux règlements ont été votés :

- le règlement (CE) n° 883/2004 (ou « règlement de base ») portant coordination des systèmes de sécurité sociales,
- le règlement (CE) n° 987/2009 (ou « règlement d'application »).

Sans entrer dans les détails, on notera que le salarié détaché reste rattaché à la législation de l'État d'envoi à la double condition suivante :

- que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois, et
- que le salarié détaché ne soit pas envoyé en remplacement d'une autre personne (article 12 du règlement de base).

[1] Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, qui a été modifiée par la Directive (UE) 2018/957.

[2] Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

[3] Ces règles organisent une exception au principe général qui est l'application de la législation de sécurité sociale de l'État d'emploi (le principe de la « lex loci laboris »).