



Commission  
européenne



# GUIDE PRATIQUE

SUR LE DETACHEMENT

L'Europe  
sociale

## COMMENT PRENDRE CONTACT AVEC L'UNION EUROPÉENNE?

### En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: [https://europa.eu/european-union/contact\\_fr](https://europa.eu/european-union/contact_fr)

### Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

- par téléphone:
  - via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
  - au numéro de standard suivant: +32 22999696;
- par courrier électronique via la page [https://europa.eu/european-union/contact\\_fr](https://europa.eu/european-union/contact_fr)

## COMMENT TROUVER DES INFORMATIONS SUR L'UNION EUROPÉENNE?

### En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse [https://europa.eu/european-union/index\\_fr](https://europa.eu/european-union/index_fr)

### Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes à l'adresse <https://publications.europa.eu/fr/publications>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_fr](https://europa.eu/european-union/contact_fr)).

### Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu>

### Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<http://data.europa.eu/euodp/fr>) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

Manuscrit achevé en septembre 2019

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

Luxembourg: Office des publications de 2019

© Union européenne, 2019

Images: © Shutterstock

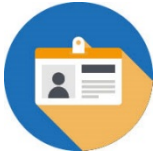
Réutilisation autorisée, moyennant mention de la source

La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est régie par la décision 2011/833/UE (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).

Toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres documents dont l'Union européenne n'est pas titulaire des droits d'auteur est interdite sans l'autorisation des titulaires des droits d'auteur.

1	INTRODUCTION.....	5
1.1	Pourquoi ce document?.....	5
1.2	Les règles en bref.....	6
2	AVANT LE DETACHEMENT.....	7
2.1	Quand une entreprise peut-elle envisager de détacher des travailleurs dans un autre État membre?.....	7
2.2	Dois-je effectuer des formalités avant de commencer la prestation de services dans un autre État membre?.....	8
2.3	J'envisage de détacher des travailleurs pour une très courte durée. Les mêmes règles sont-elles applicables?.....	9
2.4	Qu'en est-il des «déplacements professionnels» dans un autre État membre? Les règles relatives au détachement s'appliquent-elles à toutes les missions que les travailleurs doivent réaliser à l'étranger?.....	10
2.5	Un ressortissant d'un pays tiers peut-il être détaché dans un État membre?.....	11
2.6	Que prévoit le droit de l'Union en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés?.....	11
2.7	Que signifie le terme «rémunération» dans le contexte du détachement de travailleurs?.....	12
2.8	Existe-t-il des conditions de travail et d'emploi spécifiques pour les travailleurs intérimaires détachés?.....	13
2.9	Les conventions collectives au niveau de l'entreprise utilisatrice (bien qu'elles ne soient pas d'application générale) s'appliquent-elles également aux travailleurs intérimaires détachés?.....	14
2.10	Comment l'entreprise de travail intérimaire pourrait-elle connaître les conditions de travail et d'emploi appliquées dans l'entreprise utilisatrice (surtout lorsqu'elles sont définies dans une convention collective au niveau de l'entreprise)?.....	14
2.11	L'entreprise utilisatrice peut-elle détacher dans un autre État membre un travailleur intérimaire détaché («détachement en chaîne»?.....	14
2.12	J'envisage de détacher des travailleurs pour une longue période. Quelles règles spécifiques s'appliquent aux détachements de longue durée?.....	15
2.13	Qu'est-ce qu'une notification motivée?.....	16
2.14	Où puis-je trouver des informations sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés?.....	16
2.15	Les États membres sont-ils tenus d'indiquer le montant de la rémunération auquel les travailleurs détachés sur leur territoire ont droit?.....	16
2.16	Quels types de conventions collectives faut-il prendre en compte?.....	17
2.17	Les États membres sont-ils tenus de publier sur leur site internet national officiel unique le texte des conventions collectives applicables aux travailleurs détachés?.....	17
2.18	Un employeur peut-il détacher des travailleurs récemment recrutés?.....	18

2.19	Quelles informations l'employeur doit-il communiquer au travailleur avant le détachement? .....	18
2.20	L'employeur doit-il payer ou rembourser les frais de déplacement des travailleurs détachés? .....	19
2.21	Quelles sont les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs en «voyages d'affaires»? .....	19
<b>3</b>	<b>PENDANT LE DETACHEMENT</b> .....	<b>20</b>
3.1	L'employeur des travailleurs détachés a été contacté par un syndicat pour entamer des négociations collectives. Cette pratique est-elle conforme au droit de l'Union? .....	20
3.2	Comment les États membres peuvent-ils détecter un faux détachement?.....	20
3.3	En cas d'inspection, quels documents doivent être mis à disposition?.....	21
3.4	Les inspecteurs du travail de l'État membre d'accueil refusent de considérer l'indemnité de détachement comme faisant partie de la rémunération. Cette pratique est-elle conforme au droit de l'Union?.....	22
3.5	Mon employeur peut-il déduire de mon salaire les frais de logement et de nourriture? .....	24
3.6	L'État membre d'accueil peut-il me demander de respecter ses dispositions concernant le remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture? .....	24
3.7	Dans le cas d'une chaîne de sous-traitance, qui peut être tenu responsable du respect des obligations? .....	25
3.8	Est-il possible de mettre en place un système de responsabilité en cas de sous-traitance dans un contexte transfrontière uniquement? .....	25
3.9	Mon employeur ne me paye pas correctement. Puis-je déposer une plainte ou engager une procédure judiciaire dans l'État membre d'accueil?.....	25
3.10	Après une inspection, une sanction sévère a été prise. Cette pratique est-elle conforme au droit de l'Union? .....	26
<b>4</b>	<b>APRES LE DETACHEMENT</b> .....	<b>27</b>
4.1	Puis-je déposer une plainte ou engager une procédure judiciaire contre mon employeur une fois le détachement terminé? Dois-je le faire dans l'État membre d'accueil ou dans l'État membre d'origine?.....	27
4.2	L'État membre d'accueil peut-il demander des documents relatifs à un détachement une fois celui-ci terminé?.....	27



## 1 INTRODUCTION

La législation européenne en matière de détachement garantit la protection des travailleurs détachés durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation de services transfrontières, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées. En vue de garantir l'exercice équitable de la libre prestation de services et de renforcer la protection des travailleurs, la Commission Juncker a lancé une procédure de révision de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs, qui a été adoptée par les colégislateurs sous la forme de la directive (UE) 2018/957. Les colégislateurs ont également adopté la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE afin de garantir une application uniforme des réglementations relatives au détachement.

Cette réforme du cadre juridique vise à assurer une mobilité équitable de la main-d'œuvre sur le marché intérieur. À cette fin, la Commission Juncker a également proposé la création de l'Autorité européenne du travail (AET), qui a été instituée par le règlement (UE) 2019/1149. L'AET a pour mission de soutenir l'application par les autorités nationales de la législation de l'Union européenne en matière

de mobilité de la main-d'œuvre, y compris des règles relatives au détachement des travailleurs, de faciliter l'accès des particuliers, des employeurs et des partenaires sociaux à l'information, de servir de médiateur dans les litiges transfrontières entre administrations nationales et de soutenir la coopération des États membres dans leur lutte contre le travail non déclaré.

### 1.1 POURQUOI CE DOCUMENT ?

Le présent document vise à aider les travailleurs, les employeurs et les autorités nationales à comprendre les règles relatives au détachement des travailleurs, telles qu'elles ont été révisées avec l'adoption de la directive 2014/67/UE et de la directive (UE) 2018/957. Cette compréhension est essentielle pour s'assurer que les travailleurs connaissent leurs droits et que les règles sont appliquées correctement et uniformément par les autorités nationales et les employeurs dans toute l'Union.

Il convient de garder à l'esprit que les mesures nationales transposant la directive (UE) 2018/957 ne peuvent s'appliquer qu'à partir du 30 juillet 2020.

Pour faciliter la consultation du document, les questions sont abordées dans l'ordre dans lequel elles se posent généralement: que faire avant le détachement des travailleurs, pendant le détachement et après le détachement. Le présent document est un guide pratique sur le détachement. Il ne constitue pas une interprétation juridique des dispositions des directives.

## 1.2 LES RÈGLES EN BREF

Les articles 56 à 62 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après le «TFUE») établissent la libre prestation de services à l'intérieur de l'Union. L'article 57 précise que le prestataire peut, pour l'exécution de sa prestation, exercer, à titre temporaire, son activité dans l'État membre où la prestation est fournie, dans les mêmes conditions que celles que cet État impose à ses propres ressortissants. La libre prestation de services inclut le droit pour un prestataire de services établi dans un État membre de détacher temporairement des travailleurs dans un autre État membre afin de fournir un service.

Selon la jurisprudence de la Cour, la libre prestation des services peut être restreinte pour atteindre un objectif légitime, tel que la protection des travailleurs, à condition que les mesures concernées soient aptes à réaliser cet objectif et n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire pour y parvenir.

Le cadre législatif de l'Union en matière de détachement de travailleurs se compose de différents actes.

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, trois directives (ci-après les «directives sur le détachement de travailleurs») sont en vigueur:

- ▶ la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
- ▶ la directive 2014/67/EU relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»); et
- ▶ la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Les dispositions de cette directive s'appliquent à compter du 30 juillet 2020 uniquement. Jusqu'à cette date, la directive 96/71/CE reste applicable dans sa formulation initiale.

En ce qui concerne la sécurité sociale, l'assurabilité des travailleurs détachés (au sens de la directive 96/71/CE) est régie par les articles 12, 13 et 16 du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, et par son règlement d'exécution (CE) n° 987/2009. Ces règlements constituent un cadre juridique qui détermine dans quel État membre le travailleur détaché doit être assuré, ainsi que les conditions qui doivent être remplies pour qu'il reste couvert par la législation en matière de sécurité sociale de l'État membre où il exerce normalement une activité salariée.

La directive (UE) 2019/1152, récemment adoptée, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, prévoit que chaque travailleur est informé des éléments essentiels de la relation de travail. À compter du 1er août 2022, cette disposition remplacera l'obligation d'information prévue par la directive 91/533/CEE. L'article 6 de la directive (UE) 2019/1152 impose aux employeurs de communiquer ces informations aux travailleurs envoyés dans un autre État membre avant leur départ, et précise également les informations supplémentaires qui doivent être transmises aux travailleurs détachés au sens de la directive 96/71/CE (voir question 2.19.).



## 2 AVANT LE DETACHEMENT

### 2.1 QUAND UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE ENVISAGER DE DÉTACHER DES TRAVAILLEURS DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE?

Le détachement de travailleurs s'effectue dans le cadre d'une prestation transfrontalière de services. Seules les entreprises légalement établies dans un État membre (l'«État membre d'origine») peuvent faire usage de la libre prestation de services. Tel est le cas lorsqu'une entreprise exerce une activité économique pendant une durée indéterminée et au moyen d'une infrastructure stable à partir de laquelle la prestation des services est effectivement assurée.

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi, le détachement de travailleurs est régi par la directive 96/71/CE s'il est effectué dans le cadre d'une prestation transfrontalière de services et pour une durée limitée, par une entreprise qui se trouve dans l'une des situations suivantes:

- (a) elle a conclu un contrat de services avec le destinataire de la prestation de services opérant dans un autre État membre (l'«État membre d'accueil») (*ci-après le «détachement dans le cadre d'un contrat de services»*); ou
- (b) elle souhaite détacher un travailleur sur le territoire d'un autre État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au même groupe (*ci-après le «détachement intragroupe»*); ou
- (c) elle prévoit, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou entreprise qui met un travailleur à disposition, de détacher un travailleur auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un autre État membre (*ci-après le «détachement par une entreprise de travail intérimaire»*).

Dans tous les cas précités, l'entreprise ne peut détacher un travailleur en vertu de la directive 96/71/CE qu'à la condition qu'il existe une relation de travail avec le travailleur pendant toute la durée du détachement.

## 2.2 DOIS-JE EFFECTUER DES FORMALITÉS AVANT DE COMMENCER LA PRESTATION DE SERVICES DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE?

Oui.

Aux fins de la sécurité sociale, les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale prévoient les formalités à effectuer dans l'État membre d'origine: une entreprise qui détache un travailleur dans un autre État membre doit prendre contact avec l'institution compétente de l'État d'envoi, si possible avant le détachement. L'institution compétente doit transmettre au travailleur une attestation A1 certifiant que le travailleur relève, jusqu'à une date déterminée, du champ d'application des règles spéciales concernant les travailleurs détachés, en vertu des règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009. Cette attestation doit également indiquer, si nécessaire, les conditions à remplir par le travailleur détaché pour bénéficier de ces règles. Voir également le guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen et en Suisse<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, la directive 2014/67/UE autorise l'État membre d'accueil, sans aucune obligation, à imposer des exigences administratives et des mesures de contrôle supplémentaires, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées, conformément au droit de l'Union.

L'article 9, paragraphe 1, de la directive 2014/67/UE permet donc à l'État membre d'accueil d'imposer notamment les mesures administratives suivantes **avant le détachement**:

- ▶ l'obligation de procéder à une simple déclaration auprès des autorités nationales compétentes responsables, au plus tard au début de la prestation de services, contenant les informations nécessaires pour permettre des contrôles factuels sur le lieu de travail, portant notamment sur:
  - l'identité du prestataire de services;
  - le nombre prévu de travailleurs détachés clairement identifiables;
  - la personne de liaison et la personne de contact;
  - la durée prévue du détachement ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement;
  - l'adresse ou les adresses des lieux de travail; et
  - la nature des services justifiant le détachement.
- ▶ l'obligation de désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes dans l'État membre d'accueil;
- ▶ l'obligation de désigner une personne de contact pouvant agir en qualité de représentant par l'intermédiaire duquel les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives dans l'État membre d'accueil.

Il convient de noter que les États membres d'accueil sont autorisés à appliquer d'autres exigences administratives, pour autant que celles-ci soient justifiées et proportionnées.

1 Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse, disponible ici: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>



---

## DANS LA PRATIQUE

La plupart des États membres ont mis en place un système électronique pour la déclaration préalable.

Pour connaître les mesures en vigueur dans les différents États membres, veuillez consulter ce document<sup>2</sup> ou les sites internet officiels nationaux uniques qui sont accessibles à partir des pages du portail «L'Europe est à vous»: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_fr.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_fr.htm)

---

### 2.3 J'ENVISAGE DE DÉTACHER DES TRAVAILLEURS POUR UNE TRÈS COURTE DURÉE. LES MÊMES RÈGLES SONT-ELLES APPLICABLES?

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, la directive 96/71/CE s'applique à tous les détachements, quelle que soit leur durée. Toutefois, certaines dispositions de la directive ne s'appliquent pas aux détachements de courte durée ou permettent aux États membres d'accueil de ne pas appliquer leurs règles aux détachements de courte durée.

Premièrement, il existe une exception obligatoire pour les travaux de montage initial et/ou de première installation de biens lorsque le détachement ne dépasse pas huit jours. Dans ces cas, les dispositions de la directive sur le congé annuel payé minimal et la rémunération ne s'appliquent pas (cette exception ne concerne pas le secteur de la construction).

Deuxièmement, l'État membre d'accueil a la possibilité:

- ▶ de décider, après consultation des partenaires sociaux, de ne pas appliquer les règles relatives au congé annuel payé minimal et à la rémunération lorsque la durée du détachement ne dépasse pas un mois sur une période de référence d'un an;
- ▶ d'autoriser des exceptions à la règle de rémunération prévue par les conventions collectives pour les détachements dans le cadre d'un contrat de services ou les détachements intragroupe, lorsque la durée du détachement ne dépasse pas un mois. Notez que cette possibilité ne concerne pas le détachement par une entreprise de travail intérimaire.
- ▶ de ne pas appliquer les règles relatives au congé annuel payé minimal et à la rémunération au motif que la quantité de travail à accomplir est de faible ampleur. Notez que cette possibilité ne concerne pas le détachement par une entreprise de travail intérimaire.

Les périodes susmentionnées sont calculées sur une période de référence d'un an. Lors du calcul de celles-ci, la durée d'un détachement éventuellement accompli par un travailleur à remplacer est prise en compte.

Notez que toutes les autres dispositions de la directive 96/71/CE restent applicables aux travailleurs concernés.

Il convient de noter que certains États membres d'accueil ont exempté les détachements de courte durée ou d'autres types de détachements de certaines obligations qu'ils imposent en tant que mesures de contrôle nationales, conformément à l'article 9 de la directive 2014/67/UE, notamment de l'obligation de faire la déclaration avant le détachement.

---

2 Lien vers l'annexe I du rapport de mise en œuvre.

---

## CAS PRATIQUES DE DÉROGATIONS

### BELGIQUE

Avant de détacher des travailleurs en Belgique, le prestataire de services transfrontaliers doit faire une déclaration sur la plateforme [Limosa](#).

Néanmoins, certaines activités sont dispensées de l'obligation de déclaration, notamment en ce qui concerne:

- ▶ les travailleurs du secteur du transport international de voyageurs et de marchandises (à l'exception des transports terrestres);
- ▶ les travailleurs qui assistent à des réunions dont la liste des participants est restreinte (négociations stratégiques, négociations contractuelles avec des clients, examens de performance, etc.);
- ▶ les techniciens spécialisés nécessaires à la réalisation de travaux urgents d'entretien ou de réparation de machines ou d'équipements (pour une durée inférieure à 5 jours par mois);
- ▶ les athlètes: les travailleurs d'entreprises étrangères qui voyagent dans le cadre d'une compétition sportive internationale;
- ▶ les artistes de réputation internationale, si leur séjour ne dépasse pas 21 jours par trimestre;
- ▶ les scientifiques participant à un programme scientifique dans une université ou un institut scientifique d'accueil, à condition que le séjour ne dépasse pas trois mois par année civile.

---

Pour en savoir plus sur les règles de sécurité sociale concernant les détachements de courte durée, voir la question 2.4.

### 2.4 QU'EN EST-IL DES «DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS» DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE? LES RÈGLES RELATIVES AU DÉTACHEMENT S'APPLIQUENT-ELLES À TOUTES LES MISSIONS QUE LES TRAVAILLEURS DOIVENT RÉALISER À L'ÉTRANGER?

Les travailleurs qui sont envoyés temporairement dans un autre État membre, mais qui n'y **fournissent pas de services**, ne sont pas des travailleurs détachés. C'est le cas, par exemple, des travailleurs en déplacements professionnels (sans prestation de service) participant à des conférences, des réunions, des salons, des formations, etc. Ces travailleurs ne sont pas visés par les directives sur le détachement de travailleurs, c'est pourquoi les exigences administratives et les mesures de contrôle énoncées à l'article 9 de la directive 2014/67/UE ne s'appliquent pas à eux.

En ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 prévoient que l'employeur ou tout travailleur indépendant concerné est tenu d'informer, si possible à l'avance, l'État membre compétent (l'État membre d'origine) de chaque activité professionnelle transfrontalière (y compris des «voyages d'affaires»), et d'obtenir un document portable A1 (DP A1). Cette obligation s'étend à toute activité économique, fût-elle de courte durée. Aucune exception n'est prévue dans ces règlements pour les voyages d'affaires<sup>3</sup>.

---

3 Les formalités relatives aux voyages d'affaires sont actuellement examinées dans le cadre de la révision des règles de l'UE en matière de coordination de la sécurité sociale.

## 2.5 UN RESSORTISSANT D'UN PAYS TIERS PEUT-IL ÊTRE DÉTACHÉ DANS UN ÉTAT MEMBRE?

Oui. Si un ressortissant d'un pays tiers réside et travaille légalement dans un État membre, l'employeur peut détacher ce travailleur dans un autre État membre dans les mêmes conditions qu'un citoyen de l'Union.

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi, les directives sur le détachement de travailleurs s'appliquent pleinement à ces travailleurs.

La Cour de justice de l'Union européenne a précisé dans l'arrêt *Van der Elst* (affaire C-43/93) que les États membres d'accueil ne sont pas autorisés à demander un permis de travail pour les ressortissants de pays tiers détachés par une entreprise établie dans un autre État membre.

En ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, les ressortissants de pays tiers sont couverts par le règlement (UE) n° 1231/2010, pour autant qu'ils résident légalement (séjourne et travaillent légalement) sur le territoire d'un État membre et se trouvent dans une situation qui ne se limite pas, à tous égards, à un seul État membre. Par conséquent, ils peuvent être considérés comme détachés en vertu des règles de coordination de la sécurité sociale dans les mêmes conditions que les ressortissants de l'UE.

## 2.6 QUE PRÉVOIT LE DROIT DE L'UNION EN CE QUI CONCERNE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS?

La directive 96/71/CE telle que modifiée par la directive 2018/957/UE (applicable à compter du 30 juillet 2020) énumère les conditions de travail et d'emploi de l'État membre d'accueil dont doivent bénéficier les travailleurs détachés:

- (a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- (b) la durée minimale des congés annuels payés;
- (c) la rémunération<sup>4</sup>, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
- (d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- (e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- (f) 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;
- (g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
- (h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel<sup>5</sup>;
- (i) 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<sup>6</sup>.

Cette liste est exhaustive à une exception près: un État membre d'accueil peut, dans le respect du traité et sur le fondement de l'égalité de traitement, appliquer des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles susmentionnées, **lorsqu'il s'agit de dispositions d'ordre public.**

4 À partir du 30 juillet 2020. Jusqu'à cette date, on parle de «taux de salaire minimal».

5 À partir du 30 juillet 2020.

6 À partir du 30 juillet 2020.

La notion de disposition d'ordre public doit être interprétée au sens strict. Elle ne peut s'appliquer qu'aux dispositions nationales dont l'observation a été jugée cruciale pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale ou économique de l'État membre concerné, au point d'en imposer le respect à toute personne se trouvant sur le territoire national dudit État membre ou à tout rapport juridique localisé dans celui-ci.

Enfin, il convient d'observer que les directives énumèrent les éléments du droit de l'État membre d'accueil qui s'appliquent aux travailleurs détachés mais n'en harmonisent pas la substance. Il appartient donc à l'État membre de déterminer par exemple le niveau et les éléments constitutifs de la rémunération, et de décider si le droit national régit toutes les conditions de travail et d'emploi énumérées à l'article 3, paragraphe 1, précité et de quelle manière.

## 2.7 QUE SIGNIFIE LE TERME « RÉMUNÉRATION » DANS LE CONTEXTE DU DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS ?

La directive (UE) 2018/957 ne définit pas la «rémunération»<sup>7</sup>. Toutefois, elle précise que la rémunération, en ce qui concerne les travailleurs détachés, comprend «tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives [...] nationales, ou par des conventions collectives [...] qui [...] ont été déclarées d'application générale».

La directive (UE) 2018/957 précise que la notion de rémunération est déterminée au niveau approprié, c'est-à-dire par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre d'accueil. La directive ne vise donc pas à déterminer la notion de rémunération ni à définir l'un quelconque de ses éléments constitutifs.

La rémunération (avec ses différents éléments) d'un travailleur de l'État membre d'accueil peut être fixée par des règles de différente nature, telles que les dispositions législatives et réglementaires, les différents types de conventions collectives (nationales, sectorielles, locales ou au niveau de l'entreprise) et le contrat de travail particulier conclu entre l'employeur et le salarié.

En ce qui concerne les travailleurs détachés, seuls les éléments de rémunération obligatoirement applicables à tous les travailleurs de la zone ou du secteur géographique doivent être considérés comme une rémunération. Sont considérés comme obligatoirement applicables les éléments qui sont énoncés par le droit national ou par des conventions collectives déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre à tous les travailleurs locaux de la zone ou du secteur géographique concerné, en vertu de l'article 3, paragraphe 8.

Notez qu'il existe des règles spécifiques pour les travailleurs intérimaires (voir question 2.8).

---

<sup>7</sup> La notion de «rémunération» prévue par la directive (UE) 2018/957 ne s'appliquera qu'à partir du 30 juillet 2020. Jusqu'à cette date, les travailleurs détachés ont droit aux «taux de salaire minimal» prévus par la directive 96/71/CE.

---

## DANS LA PRATIQUE

En vertu de la directive 96/71/CE, seuls des «taux de salaire minimal» étaient accordés aux travailleurs détachés.

Avec la directive (UE) 2018/957, les travailleurs détachés ont droit à tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par la loi ou par une convention collective d'application générale ou qui s'applique à un autre titre conformément à l'article 3, paragraphe 8, quelle que soit leur dénomination.

En Autriche par exemple, dans le secteur de la construction, la rémunération comprend les taux majorés pour les heures supplémentaires, les indemnités pour le travail de nuit, les indemnités pour le travail le dimanche ou les jours fériés, le paiement des jours de congé, la prime de vacances supplémentaire, la prime de fin d'année et le 13<sup>e</sup> mois. Des primes pour travaux salissants, lourds ou dangereux peuvent être accordées aux travailleurs détachés, à condition qu'ils remplissent les conditions pour en bénéficier.

---

### 2.8 EXISTE-T-IL DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI SPÉCIFIQUES POUR LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES DÉTACHÉS?

Oui. La directive (UE) 2018/957 fixe des règles particulières pour les travailleurs intérimaires détachés. L'employeur (l'entreprise de travail intérimaire) doit garantir aux travailleurs intérimaires détachés les conditions de travail et d'emploi applicables conformément à l'article 5 de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, c'est-à-dire, en principe, au moins celles qui seraient applicables si ces travailleurs avaient été recrutés directement par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste.

Les États membres peuvent également prévoir, outre les dispositions de l'article 5 de la directive 2008/104/CE, que les travailleurs intérimaires détachés bénéficient de toute condition plus favorable dont jouissent les travailleurs intérimaires nationaux.

---

## DANS LA PRATIQUE

La mise à disposition de travailleurs par une entreprise de travail intérimaire ou de placement établie dans un État membre autre que celui de l'entreprise utilisatrice constitue une forme particulière de détachement.

La Cour a jugé, dans l'affaire *Rush Portuguesa*, qu'une entreprise de mise à disposition de main-d'œuvre, bien que prestataire de services au sens du traité, exerce des activités qui ont précisément pour objet de faire accéder des travailleurs au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil.

Ce lien particulier avec le marché du travail de l'État membre d'accueil justifie que les travailleurs détachés par des entreprises de travail intérimaire bénéficient du principe de l'égalité de traitement.

---

### 2.9 LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE (BIEN QU'ELLES NE SOIENT PAS D'APPLICATION GÉNÉRALE) S'APPLIQUENT-ELLES ÉGALEMENT AUX TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES DÉTACHÉS?

Oui, contrairement à d'autres types de travailleurs détachés, les conditions de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires détachés ne sont pas limitées à celles prévues par la loi ou les conventions collectives d'application générale. S'il existe une convention collective au niveau de l'entreprise utilisatrice, elle doit être appliquée aux travailleurs intérimaires nationaux en vertu de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, à moins que l'État membre d'accueil n'applique une ou plusieurs des alternatives à cette règle prévues par ladite directive, et aux travailleurs intérimaires détachés conformément à la directive (UE) 2018/957.

### 2.10 COMMENT L'ENTREPRISE DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE POURRAIT-ELLE CONNAÎTRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI APPLIQUÉES DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE (SURTOUT LORSQU'ELLES SONT DÉFINIES DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE)?

L'entreprise utilisatrice est tenue d'informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions de travail et de rémunération qu'elle applique.

### 2.11 L'ENTREPRISE UTILISATRICE PEUT-ELLE DÉTACHER DANS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE UN TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE DÉTACHÉ («DÉTACHEMENT EN CHAÎNE»)?

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi, lorsqu'un travailleur détaché par une entreprise de travail intérimaire dans une entreprise utilisatrice est envoyé par l'entreprise utilisatrice dans un autre État membre, le travailleur est considéré comme détaché par l'entreprise de travail intérimaire avec laquelle il a conclu la relation de travail.

L'entreprise de travail intérimaire doit donc se conformer à toutes les dispositions des directives sur le détachement de travailleurs, y compris aux obligations administratives et aux mesures de contrôle concernées.

Pour que l'entreprise de travail intérimaire puisse se conformer aux obligations susmentionnées, l'entreprise utilisatrice doit l'en informer en temps utile, avant que le travailleur intérimaire détaché ne commence à travailler dans un autre État membre.

---

## DANS LA PRATIQUE

Une entreprise de travail intérimaire établie dans l'État membre A a mis un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie dans l'État membre B. Un mois plus tard, l'entreprise utilisatrice détache ce même travailleur dans l'État membre C dans le cadre d'un contrat de services.

Dans un tel cas, les autorités de l'État membre C doivent estimer que c'est l'entreprise de travail intérimaire établie dans l'État membre A qui a effectué le détachement. L'entreprise de travail intérimaire est tenue de respecter les conditions de travail et d'emploi appropriées, mais aussi, par exemple, de faire la déclaration avant le détachement.

Dans un tel cas, le travailleur a le droit de bénéficier des conditions de travail et d'emploi les plus favorables, c'est-à-dire:

- ▶ soit les conditions de travail et d'emploi applicables dans l'entreprise utilisatrice établie dans l'État membre B;
  - ▶ soit les conditions de travail et d'emploi applicables dans l'État membre C.
- 

Concernant les règles en matière de coordination de la sécurité sociale relatives à des situations où un travailleur est recruté dans un État membre pour être détaché dans un autre État membre, où des travailleurs sont détachés dans plusieurs entreprises; et où les règles de sécurité sociale en matière de détachement ne peuvent pas s'appliquer, veuillez consulter le Guide pratique sur la législation applicable dans l'UE, l'EEE et en Suisse<sup>8</sup> points 5, 6, et 7.

### 2.12 J'ENVISAGE DE DÉTACHER DES TRAVAILLEURS POUR UNE LONGUE PÉRIODE. QUELLES RÈGLES SPÉCIFIQUES S'APPLIQUENT AUX DÉTACHEMENTS DE LONGUE DURÉE?

Dans le cas des détachements de longue durée, le lien entre le marché du travail de l'État membre d'accueil et les travailleurs détachés dans cet État membre est renforcé par la directive (UE) 2018/957, qui prévoit que **l'ensemble des conditions de travail et d'emploi obligatoires applicables dans l'État membre d'accueil** sont garanties dès lors que la durée effective du détachement est supérieure à douze mois (ou dix-huit mois à la suite d'une **notification motivée** de l'employeur)<sup>9</sup>.

Cette règle compte deux exceptions, comme indiqué ci-dessus: les procédures et conditions régissant la conclusion et la résiliation du contrat de travail dans l'État membre d'accueil ainsi que les règles relatives aux régimes complémentaires de retraite professionnelle ne s'appliquent pas aux travailleurs détachés pour une longue durée conformément aux règles de l'État membre d'accueil.

En ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 ne font aucune distinction en fonction de la durée du détachement. Cependant, si la durée prévue du travail ou de l'activité dans l'État membre d'accueil est supérieure à 24 mois, la personne concernée peut rester couverte par la législation en matière de protection sociale de l'État membre d'envoi, à condition qu'une prolongation soit approuvée conformément à l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004. Si la prolongation de l'application de la législation de l'État d'envoi n'est pas approuvée, la législation de l'État membre dans lequel la personne travaille effectivement deviendra applicable dès la fin de la période de détachement. Pour en savoir plus, consultez le guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen et en Suisse (point 12)<sup>10</sup>.

---

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Applicable à compter du 30 juillet 2020

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

## 2.13 QU'EST-CE QU'UNE NOTIFICATION MOTIVEE?

La directive (UE) 2018/957<sup>11</sup> prévoit que les États membres portent à 18 mois la période initialement prévue de 12 mois, lorsque le prestataire de services présente une notification motivée.

Notez que l'extension ne peut pas être soumise à une procédure d'autorisation (il s'agit d'une «notification» et non d'une «demande»), mais que les États membres peuvent exiger des prestataires de services qu'ils donnent les raisons de cette extension.

## 2.14 OÙ PUIS-JE TROUVER DES INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS?

Les États membres d'accueil ont l'obligation, en vertu de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, de créer et de tenir à jour un site internet national unique contenant des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire. Ces informations doivent être mises à la disposition du public gratuitement, d'une manière claire, transparente, complète et facilement accessible à distance, par des moyens électroniques et dans des formats qui permettent aux personnes handicapées de les consulter, conformément aux normes d'accessibilité de l'internet. Le site internet devrait inclure, dans la mesure du possible, des liens vers d'autres sites internet et points de contact, en particulier les partenaires sociaux concernés.

Il y a lieu de noter que la directive (UE) 2018/957<sup>12</sup> prévoit que lorsque les informations figurant sur le site internet national unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui seront appliquées, ce manque d'information devra être pris en compte dans la détermination des sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive.

Dans la plupart des cas, l'entreprise qui envisage le détachement dispose d'un point de contact dans l'État membre d'accueil: l'entreprise avec laquelle le contrat de services a été (ou sera) signé, l'entreprise du même groupe établie dans l'État membre d'origine ou l'entreprise utilisatrice. Ce point de contact pourrait être la première source d'information sur les conditions de travail et d'emploi applicables pendant le détachement.

Notez que l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions de travail et de rémunération qu'elle applique.

## 2.15 LES ÉTATS MEMBRES SONT-ILS TENUS D'INDIQUER LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION AUQUEL LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS SUR LEUR TERRITOIRE ONT DROIT?

Non, l'État membre d'accueil n'est pas tenu, en vertu de la directive 2014/67/UE, d'indiquer la rémunération qui sera effectivement versée. Les États membres ont l'obligation de présenter des informations sur les conditions de travail et d'emploi, en ce compris les éléments constitutifs de la rémunération applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire. Cependant, il reste de la responsabilité de l'employeur de fixer dans chaque cas particulier le montant à payer au travailleur détaché, sur la base de ces informations.

---

11 Applicable à compter du 30 juillet 2020.

12 Applicable à compter du 30 juillet 2020



## 2.16 QUELS TYPES DE CONVENTIONS COLLECTIVES FAUT-IL PRENDRE EN COMPTE?

Il existe deux catégories de conventions collectives dans l'État membre d'accueil qui doivent s'appliquer aux travailleurs détachés:

- ▶ les conventions collectives qui ont été déclarées d'application générale par les autorités nationales compétentes;
- ▶ les conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, ou qui ont été conclues par les partenaires sociaux les plus représentatifs au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.

Cette dernière catégorie de conventions collectives n'est applicable que dans la mesure où leur application aux entreprises de détachement garantit l'égalité de traitement, définie comme suit:

- ▶ les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations que les entreprises transfrontières;
- ▶ les entreprises nationales, comme les entreprises transfrontières, se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.

Il appartient à l'État membre d'accueil de déterminer quelles conventions collectives satisfont aux critères susmentionnés. Comme indiqué à la question 2.14, les États membres doivent publier sur leur site internet national officiel unique des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés, y compris celles découlant des conventions collectives déclarées d'application générale par les autorités nationales ou des conventions qui respectent les conditions précitées.

Notez qu'il existe des règles spécifiques pour les travailleurs intérimaires (voir question 2.8).

## 2.17 LES ÉTATS MEMBRES SONT-ILS TENUS DE PUBLIER SUR LEUR SITE INTERNET NATIONAL OFFICIEL UNIQUE LE TEXTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS DÉTACHÉS?

Les États membres ont l'obligation de communiquer des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire, y compris sur les conventions collectives qui remplissent les conditions à appliquer aux travailleurs détachés (voir question 2.14).

En ce qui concerne les conventions collectives, la directive 2014/67/UE<sup>13</sup> précise que les États membres doivent mettre à la disposition du public sur leur site internet national officiel unique des informations sur:

1. les conventions collectives applicables,
2. les personnes concernées et
3. les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées par les prestataires de services établis dans d'autres États membres, en incluant, si possible, des liens vers d'autres sites internet et points de contact, en particulier les partenaires sociaux concernés.

Les États membres ne sont pas expressément obligés de publier sur le site internet national unique le texte des conventions collectives, que ce soit dans son intégralité ou sous forme de résumé. En revanche, le site internet national unique doit permettre aux prestataires de services transfrontaliers de déterminer facilement quelles conventions collectives s'appliquent à leur cas.

<sup>13</sup> Applicable à compter du 30 juillet 2020.

Les informations présentées doivent également porter sur les éléments constitutifs de la rémunération, la méthode de calcul de celle-ci et, le cas échéant, les critères de classification dans les différentes catégories de salaires.

Certains États membres vont plus loin que ce qui est requis par la directive 2014/67/UE et publient le texte des conventions collectives traduit en plusieurs langues et/ou sous forme de résumé pour faciliter la consultation des dispositions pertinentes.

## 2.18 UN EMPLOYEUR PEUT-IL DETACHER DES TRAVAILLEURS RECEMMENT RECRUTES?

En ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi, la directive 96/71/CE prévoit qu'il doit exister une relation de travail entre le travailleur détaché et l'employeur qui le détache pendant toute la durée du détachement. La directive s'applique donc aux travailleurs détachés même lorsque la relation de travail a été établie peu de temps avant le détachement, pour autant que le contrat de travail perdure du début à la fin de la mission.

En ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, conformément aux règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009, une personne recrutée en vue d'être détachée dans un autre État membre ne restera affiliée à la sécurité sociale de l'État membre où l'employeur est établi que si, immédiatement avant le début de son emploi, cette personne était déjà soumise à la législation de cet État membre. En pratique, la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale considère qu'un travailleur remplit cette condition s'il était affilié à la sécurité sociale de l'État membre d'envoi depuis un mois au moins avant le début du détachement. Voir décision A2 de la commission administrative<sup>14</sup>.

## 2.19 QUELLES INFORMATIONS L'EMPLOYEUR DOIT-IL COMMUNIQUER AU TRAVAILLEUR AVANT LE DETACHEMENT?

En vertu du droit de l'Union, la directive (UE) 2019/1152 récemment adoptée relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne impose aux employeurs qui envisagent de détacher des travailleurs dans un autre État membre de leur communiquer par écrit, avant leur départ, des informations sur<sup>15</sup>:

- ▶ le ou les pays étrangers dans lesquels le travail sera effectué;
- ▶ la durée prévue du travail exercé à l'étranger;
- ▶ la devise servant au paiement de la rémunération;
- ▶ le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches;
- ▶ la prise en charge ou non du rapatriement du travailleur, et s'il est pris en charge, sous quelles conditions;
- ▶ la rémunération à laquelle le travailleur a droit en vertu du droit applicable dans l'État membre d'accueil;
- ▶ le cas échéant, les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;
- ▶ le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil (voir question 2.14).

Ces informations sont obligatoires pour tous les travailleurs détachés pendant une période consécutive supérieure à quatre semaines. Les États membres peuvent étendre les obligations d'information aux travailleurs détachés pour une période plus courte.

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Les droits et obligations prévus par cette directive s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1er août 2022. Toutefois, l'employeur fournit les informations visées uniquement à la demande d'un travailleur qui est déjà employé à cette date.

Cette obligation s'ajoute à celle d'informer les travailleurs sur les aspects essentiels de leur relation de travail, y compris sur l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales, conformément à l'article 4 de la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

## 2.20 L'EMPLOYEUR DOIT-IL PAYER OU REMBOURSER LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS?

Le détachement de travailleurs est effectué à l'initiative et dans l'intérêt de l'employeur. Il est donc logique que l'employeur prenne en charge les coûts supplémentaires liés au transfert du lieu de travail habituel dans l'État membre d'origine vers le lieu de travail dans l'État membre d'accueil.

La directive (UE) 2018/957 prévoit que l'employeur est tenu de rembourser au travailleur détaché les frais de voyage, de logement et de nourriture conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, généralement celles de l'État membre d'origine, qui s'appliquent à la relation de travail.

Il convient de noter que les montants payés par l'employeur (ou les remboursements effectués) concernant les frais de déplacement, de logement et de nourriture ne font pas partie de la rémunération. Ils n'entrent donc pas en ligne de compte lorsque les montants effectivement versés au travailleur sont comparés aux montants dus conformément au droit de l'État membre d'accueil: ces frais sont payés ou remboursés en sus de la rémunération (voir question 3.5).

Il est à noter que, comme indiqué à la question 2.19, les travailleurs doivent être informés des modalités de remboursement des frais de voyage, de logement et de nourriture.

## 2.21 QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS EN «VOYAGES D'AFFAIRES»?

Les conditions de travail et d'emploi des travailleurs qui ne relèvent pas de la notion de travailleur détaché ne sont pas réglementées par les directives sur le détachement des travailleurs.

Les travailleurs exerçant des activités dans l'État membre d'accueil mais qui ne relèvent pas de la définition d'un travailleur détaché peuvent se trouver dans des situations très différentes, et il est donc impossible de généraliser les conditions de travail et d'emploi qui leur sont applicables; les autorités compétentes de l'État membre d'accueil devront procéder à une évaluation au cas par cas et trancher en fonction de tous les éléments factuels propres à chaque cas.

La législation applicable devra être déterminée conformément au règlement sur la loi applicable aux obligations contractuelles (règlement *Rome I*). Ledit règlement pose le principe de la liberté de choix de la loi applicable, mais précise qu'un tel choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi, qui, en l'absence de choix, aurait été applicable. Si aucun choix n'a été fait quant à la loi applicable au contrat de travail, la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel l'employé accomplit habituellement son travail conformément au contrat sera applicable. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

Il convient néanmoins de noter que, lorsqu'il est établi qu'une entreprise donne l'impression, à tort ou frauduleusement, que la situation d'un travailleur relève du champ d'application des directives sur le détachement de travailleurs, l'État membre où le travail est effectué doit veiller à ce que le travailleur bénéficie de la législation et des pratiques nationales applicables et ne soit **en aucun cas soumis à des conditions moins favorables que celles applicables aux travailleurs détachés.**



### 3 PENDANT LE DETACHEMENT

#### 3.1 L'EMPLOYEUR DES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS A ÉTÉ CONTACTÉ PAR UN SYNDICAT POUR ENTAMER DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES. CETTE PRATIQUE EST-ELLE CONFORME AU DROIT DE L'UNION?

Le prestataire de services peut être contacté par les syndicats de l'État membre d'accueil pour entamer des négociations collectives, par exemple, sur la rémunération à accorder aux travailleurs détachés. C'est généralement le cas en Suède et au Danemark.

Notez qu'en vertu de la directive 2014/67/UE, l'État membre d'accueil peut imposer l'obligation de désigner une personne de contact par l'intermédiaire de laquelle les partenaires sociaux concernés peuvent s'efforcer de mobiliser le prestataire de services afin qu'il engage des négociations collectives au sein de l'État membre d'accueil.

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux, les paragraphes 1 et 1 bis de l'article 3 de la directive 96/71/CE telle que modifiée par la directive (UE) 2018/957 restent applicables dans une telle situation et la négociation collective doit porter sur les points mentionnés dans ces dispositions.

#### 3.2 COMMENT LES ÉTATS MEMBRES PEUVENT-ILS DETECTER UN FAUX DETACHEMENT?

Pour vérifier si un travailleur peut être considéré comme un travailleur détaché, les États membres doivent procéder à une évaluation globale, tenant compte de tous les éléments factuels. Par exemple, pour déterminer si une entreprise exerce réellement des **activités substantielles** dans l'État membre à partir duquel le détachement a lieu, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE, les États membres peuvent notamment prendre en compte:

- ▶ 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, etc.
- ▶ le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés;
- ▶ 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.

Pour évaluer le **caractère temporaire** de l'activité exercée par le travailleur détaché, conformément à l'article 4, paragraphe 3, de la directive 2014/67/UE, les États membres peuvent notamment examiner:

- ▶ si les tâches sont accomplies dans l'État membre d'accueil pour une durée limitée;
- ▶ si le travailleur est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel il accomplit habituellement son travail;
- ▶ si le travailleur retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre d'origine;
- ▶ si le voyage, la nourriture et l'hébergement 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.

Conformément à l'article 4 de la directive 2014/67/UE, ces éléments fournissent des indications dans l'évaluation globale et ne doivent donc pas être appréciés isolément.

### 3.3 EN CAS D'INSPECTION, QUELS DOCUMENTS DOIVENT ETRE MIS A DISPOSITION?

La directive 2014/67/UE permet à l'État membre d'accueil d'imposer:

- ▶ l'obligation de conserver ou de fournir, sur support papier ou en format électronique, le contrat de travail, les fiches de paie, les relevés d'heures et les preuves du paiement des salaires ou tous documents équivalents, et/ou d'en conserver des copies;
- ▶ l'obligation de fournir une traduction des documents susmentionnés dans la langue officielle de l'État membre d'accueil ou dans une ou plusieurs autres langues acceptées par l'État membre d'accueil.

En ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale, les règlements (CE) n° 883/2004 et (CE) n° 987/2009 prévoient que l'employeur ou tout travailleur indépendant concerné est tenu d'informer, si possible à l'avance, l'État membre compétent (l'État membre d'origine) de chaque activité professionnelle transfrontalière (y compris des «voyages d'affaires»), et d'obtenir un document portable

A1 (DP A1). Voir également le guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne, dans l'Espace économique européen et en Suisse (point 11).

### 3.4 LES INSPECTEURS DU TRAVAIL DE L'ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL REFUSENT DE CONSIDÉRER L'INDEMNITÉ DE DÉTACHEMENT COMME FAISANT PARTIE DE LA RÉMUNÉRATION. CETTE PRATIQUE EST-ELLE CONFORME AU DROIT DE L'UNION?

Conformément à la directive (UE) 2018/957, l'employeur du travailleur détaché doit garantir que le montant effectivement versé au travailleur pendant le détachement est au moins équivalent à la «rémunération»<sup>16</sup> due en vertu des règles de l'État membre d'accueil. Pour comprendre quel est le montant à payer, la comparaison entre le montant effectivement versé au travailleur et le montant dû en vertu des règles de l'État membre d'accueil doit être fondée sur la rémunération brute des travailleurs nationaux (c'est-à-dire avant cotisations, déductions ou impôts), et non sur les éléments constitutifs individuels de la rémunération.

La rémunération comprend toutes les indemnités propres au détachement, sauf celles qui sont versées pour rembourser ou compenser des frais de voyage, de logement et de nourriture.

Le remboursement ou la compensation des frais de voyage, de logement et de nourriture ne sont pas considérés comme une rémunération et ne sont donc pas pris en compte aux fins de la comparaison. En cas d'incertitude quant aux éléments de l'indemnité de détachement qui sont consacrés au remboursement de dépenses encourues du fait du détachement, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme étant payée à titre de remboursement de dépenses, et non de rémunération.

---

#### DANS LA PRATIQUE

Pour appliquer les directives sur le détachement des travailleurs, il peut être nécessaire de prendre en compte deux ensembles de règles:

1. les règles de l'État membre d'accueil qui déterminent la «rémunération» due, y compris, le cas échéant, les règles énoncées dans les conventions collectives déclarées d'application générale ou qui s'appliquent à un autre titre;
2. les règles de l'État membre d'origine qui déterminent la rémunération versée au travailleur, y compris celles énoncées dans la loi, les conventions collectives applicables et le contrat de travail particulier.

L'employeur doit garantir que le montant versé au travailleur détaché est au moins équivalent à la «rémunération» due en vertu des règles de l'État membre d'accueil.

Les montants bruts totaux de la rémunération doivent être comparés, plutôt que les éléments constitutifs individuels de la rémunération.

Aux fins de cette comparaison, certains éléments payés au travailleur conformément aux règles de l'État membre d'origine ne peuvent pas être pris en compte comme éléments de la rémunération

---

<sup>16</sup> À partir du 30 juillet 2020. Jusqu'à cette date, on parle de «taux de salaire minimal»

due dans l'État membre d'accueil: c'est le cas de la rémunération des heures supplémentaires, du remboursement des dépenses réellement encourues du fait du détachement et de tout paiement qui rémunère le travailleur pour avoir effectué des travaux supplémentaires ou des travaux dans des conditions particulières.

Le tableau ci-dessous présente des exemples d'une telle comparaison.

Montant brut à payer conformément à l'article 3, paragraphe 1 – État membre d'accueil		Montant brut effectivement payé	
Salaire pour la catégorie	1 550	Salaire	500
		Indemnité de détachement	1 100
		Indemnité de logement et de nourriture	500
Total	1 550		2 100
Dans cet exemple, le montant payé est conforme aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1. L'indemnisation pour les dépenses encourues n'est pas prise en compte, mais la somme du salaire et de l'indemnité de détachement est plus élevée que le montant dû en vertu des règles de l'État membre d'accueil.			

Montant brut à payer conformément à l'article 3, paragraphe 1 – État membre d'accueil		Montant brut effectivement payé	
Salaire pour la catégorie	1 550	Salaire	800
Indemnité journalière de mission	400	Indemnité de détachement	900
Indemnité de déplacement	150	Indemnité de logement	400
Total	2 100		2 100
Dans cet exemple, le montant payé n'est pas conforme aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1, étant donné que l'indemnité de logement ne peut pas être prise en compte et que le montant payé est par conséquent inférieur au montant dû en vertu des règles de l'État membre d'accueil.			

Montant brut à payer conformément à l'article 3, paragraphe 1 – État membre d'accueil		Montant brut effectivement payé	
Salaire pour la catégorie	1 550	Salaire	800
		Indemnité de détachement	600
		Rémunération des heures supplémentaires et du travail le dimanche	400
Total	1 550		1 800

Dans cet exemple, le montant payé n'est pas conforme aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1: si un employeur demande à un travailleur d'effectuer des travaux supplémentaires ou de travailler dans des conditions particulières, la rémunération de ce service n'est pas prise en compte dans le calcul de la rémunération.

### 3.5 MON EMPLOYEUR PEUT-IL DÉDUIRE DE MON SALAIRE LES FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE?

Non. Le remboursement des dépenses liées au voyage, au logement et à la nourriture s'ajoute à la rémunération. L'employeur ne peut donc pas le déduire de la rémunération versée au travailleur.

### 3.6 L'ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL PEUT-IL ME DEMANDER DE RESPECTER SES DISPOSITIONS CONCERNANT LE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DE VOYAGE, DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE?

En vertu de la directive (UE) 2018/957, l'employeur est tenu de rembourser au travailleur détaché les dépenses de voyage, de logement et de nourriture conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, généralement celles de l'État membre d'origine, qui s'appliquent à la relation de travail. Si la directive exprime le principe selon lequel de telles dépenses doivent être prises en charge par l'employeur, la réglementation de cette question reste du ressort de la législation et/ou des pratiques nationales (y compris des conventions collectives à tout niveau) de l'État membre d'origine.

Toutefois, le travailleur détaché qui, **pendant la durée du détachement**, est tenu de se rendre au lieu de travail habituel dans l'État membre d'accueil et d'en revenir, ou qui est envoyé temporairement par l'employeur sur un autre lieu de travail à partir de ce lieu de travail habituel, a droit à toute indemnité ou tout remboursement de frais dus dans l'État membre d'accueil, en vertu de la loi ou de toute convention collective déclarée d'application générale ou qui s'applique à un autre titre, conformément à l'article 3, paragraphe 8, de la directive 96/71/CE telle que modifiée.

## DANS LA PRATIQUE

Un travailleur portugais est détaché pour six mois sur un chantier à Ostende, en Belgique.

Pendant le détachement, le travailleur est envoyé pour une semaine à Liège, en Belgique, afin de suivre une formation professionnelle.

Les indemnités de logement et de nourriture prévues par la convention collective généralement contraignante du secteur de la construction en Belgique sont versées au travailleur détaché pour la durée de son activité hors du lieu de travail habituel (Ostende, dans ce cas précis) dans l'État membre d'accueil.



### 3.7 DANS LE CAS D'UNE CHAÎNE DE SOUS-TRAITANCE, QUI PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE DU RESPECT DES OBLIGATIONS?

Les règles relatives à la responsabilité en matière de sous-traitance sont énoncées à l'article 12 de la directive 2014/67/UE et peuvent être résumées comme suit:

- ▶ Les États membres peuvent mettre en place, de façon non discriminatoire et proportionnée, un système de responsabilité en cas de sous-traitance, afin que, dans les chaînes de sous-traitance, le contractant dont l'employeur est un sous-traitant direct puisse être tenu responsable par le travailleur détaché de toute rémunération nette impayée, en sus ou en lieu et place de l'employeur.
- ▶ En ce qui concerne le secteur de la construction, les États membres doivent prévoir une telle responsabilité en cas de sous-traitance.
- ▶ Les États membres peuvent, de manière non discriminatoire et proportionnée, prévoir des règles plus strictes en matière de responsabilité, eu égard à l'étendue et à la portée de la responsabilité en cas de sous-traitance.
- ▶ En lieu et place des règles de responsabilité susmentionnées, les États membres peuvent prendre d'autres mesures d'exécution appropriées, permettant que des sanctions effectives et proportionnées soient prises à l'encontre du contractant.

En résumé, un système de responsabilité en cas de sous-traitance doit obligatoirement être mis en place pour le secteur de la construction, rendant responsable le contractant dans une relation de sous-traitance directe. Dans les autres secteurs économiques, les États membres peuvent mettre en place un tel système, dont le champ d'application peut même être élargi, pour autant qu'il soit non discriminatoire et proportionné.

Il convient de noter que la directive permet aux États membres d'exonérer de la responsabilité solidaire un contractant qui a assumé des «obligations de diligence», conformément à la législation nationale.

### 3.8 EST-IL POSSIBLE DE METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE RESPONSABILITÉ EN CAS DE SOUS-TRAITANCE DANS UN CONTEXTE TRANSFRONTIÈRE UNIQUEMENT?

Comme mentionné à la question 3.7, tout système de responsabilité en cas de sous-traitance mis en place conformément à la directive 2014/67/UE doit être non discriminatoire et proportionné. En conséquence, les États membres ne peuvent pas mettre en place un système de responsabilité en cas de sous-traitance qui ne s'applique qu'aux prestataires de services transfrontaliers, car cela constituerait une discrimination directe à leur encontre. Un tel système pourrait décourager les clients et les contractants de passer des contrats ou de sous-traiter avec des entreprises établies dans d'autres États membres.

### 3.9 MON EMPLOYEUR NE ME PAYE PAS CORRECTEMENT. PUIS-JE DÉPOSER UNE PLAINTE OU ENGAGER UNE PROCÉDURE JUDICIAIRE DANS L'ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL?

Oui. Les États membres doivent veiller à ce qu'il existe des mécanismes efficaces permettant aux travailleurs détachés de porter plainte directement contre leur employeur, et à ce qu'ils aient le droit d'engager des poursuites judiciaires ou administratives dans l'État membre d'accueil.

Les États membres doivent permettre aux syndicats et autres tiers d'engager, au nom ou à l'appui des travailleurs détachés ou de leur employeur, et avec leur accord, toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou les obligations découlant des directives sur le détachement de travailleurs.

### 3.10 APRÈS UNE INSPECTION, UNE SANCTION SÉVÈRE A ÉTÉ PRISE. CETTE PRATIQUE EST-ELLE CONFORME AU DROIT DE L'UNION?

La directive 2014/67/UE impose aux États membres de mettre en place, de manière non discriminatoire et proportionnée, des mesures de contrôle et des mécanismes de surveillance appropriés et efficaces.

Elle prévoit également que les États membres établissent le régime de sanctions applicable en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de cette même directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour que lesdites dispositions soient appliquées et respectées.

Les sanctions prévues sont **effectives, proportionnées et dissuasives**.





## 4 APRES LE DETACHEMENT

### 4.1 PUIS-JE DÉPOSER UNE PLAINTE OU ENGAGER UNE PROCÉDURE JUDICIAIRE CONTRE MON EMPLOYEUR UNE FOIS LE DÉTACHEMENT TERMINÉ? DOIS-JE LE FAIRE DANS L'ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL OU DANS L'ÉTAT MEMBRE D'ORIGINE?

Oui, la directive 2014/67/UE prévoit expressément que les États membres doivent mettre en place les mécanismes permettant de déposer des plaintes ou d'engager des procédures judiciaires, même après la fin de la relation de travail, concernant tout droit résultant de la relation contractuelle entre l'employeur et le travailleur détaché ainsi que toute perte ou tout dommage résultant d'un manquement aux règles relatives au détachement. Ces mécanismes doivent être à la disposition des travailleurs détachés lorsqu'ils sont revenus de l'État membre dans lequel le détachement a eu lieu.

### 4.2 L'ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL PEUT-IL DEMANDER DES DOCUMENTS RELATIFS À UN DÉTACHEMENT UNE FOIS CELUI-CI TERMINÉ?

En effet, en vertu de la directive 2014/67/UE, les États membres peuvent obliger les prestataires de services à présenter certains documents (contrat de travail, fiches de paie, relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier, et preuves du paiement des salaires) dans un délai raisonnable **après la fin du détachement**.

Dans sa directive concernant le détachement des travailleurs, l'UE fixe un certain nombre de règles relatives au détachement, processus au cours duquel les employeurs envoient temporairement leurs employés dans un autre État membre pour y fournir des services. Cette brochure fournit des informations détaillées sur les règles applicables avant, pendant et après le détachement. Cette notion est essentielle pour s'assurer que les travailleurs connaissent leurs droits et que les règles sont appliquées correctement et uniformément par les autorités nationales et les employeurs dans toute l'Union.

Vous pouvez télécharger ou vous abonner gratuitement à nos publications à l'adresse:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Si vous souhaitez être régulièrement informé sur les activités de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, abonnez-vous à notre lettre d'information électronique:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU\_Social