

SALARIÉS TEMPORAIREMENT DÉTACHÉS EN FRANCE PAR DES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES

GENERALITES

DETACHEMENT : DEFINITION EN DROIT DU TRAVAIL

Peut être considéré comme salarié étranger détaché en France « tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national ».

Article L.1261-3 du Code du travail

Au sein de l'Union Européenne, est salariée détachée la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État membre de l'Union Européenne au service d'une entreprise dont elle relève normalement, et qui est envoyée par cette entreprise sur le territoire d'un autre État membre afin d'y effectuer un travail pour son compte.

Article 12-Règlement CE n° 883/2004 relatif à la protection sociale en Europe (libre de circulation des travailleurs au sein de l'Union Européenne)

L'entreprise dont relève "normalement" le salarié détaché doit avoir des activités significatives dans le pays dans lequel elle est établie. En outre, un lien organique doit subsister entre le salarié et son employeur, au cours du détachement. Plusieurs critères peuvent démontrer la persistance de ce lien organique :

- lieu du siège de l'entreprise et de son administration ;
- effectif du personnel administratif travaillant dans l'État d'établissement et dans les autres États (comparaison) ;
- lieu où les salariés détachés sont recrutés ;
- lieu où sont conclus les contrats avec les clients ;
- chiffre d'affaires réalisé dans chaque État ;

Circulaire ministérielle n° 2001-34 du 18 janvier 2001

■ le caractère par nature temporaire du séjour sur le territoire national. Cette caractéristique du détachement transparaît de la définition donnée et la jurisprudence en a rappelé l'importance quant au maintien du lien de subordination et à sa preuve. C'est ainsi que, dans une affaire relative à une comptable de la Turkish Airlines, la Cour administrative d'Appel estime que la comptabilité constitue une activité par nature pérenne, durable et habituelle, intégrée au fonctionnement normal de la filiale française d'accueil. Ce constat, doublé de l'absence d'élément établissant l'existence d'un lien de subordination, a conduit la Cour à refuser le détachement et à requalifier la relation de travail avec la société française.

Cour Administrative d'Appel de Paris 6^e chambre, 4 octobre 2010, n° 08PA00423

SPECIFICITE DE LA MOBILITE INTRA GROUPE

Une directive du Parlement européen et du Conseil détermine les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert intragroupe, sachant que les États ont jusqu'au 29 novembre 2016 pour transposer cette directive dans leur législation nationale. Selon les termes de cette directive, cette mobilité à destination des cadres, experts ou employés stagiaires s'inscrit dans le cadre d'un détachement temporaire à des fins professionnelles ou de formation d'un ressortissant de pays tiers vers une entité installée dans un Etat membre faisant partie de l'entreprise ou du groupe d'entreprises auquel le travailleur détaché est lié par un contrat de travail depuis **3 à 12** mois. La durée maximale du détachement est fixée à trois ans pour les cadres et les experts et à un an pour les stagiaires, sachant que le retour dans la structure d'origine doit être garanti dès le départ.

Directive n° 2014/66/UE du 15 mai 2014 parue au JOUE du 24 mai 2014

MESURES POUR LIMITER LE DUMPING SOCIAL DANS LE CADRE DES PRESTATIONS DE SERVICES

Afin de lutter contre certains abus et d'améliorer la mise en oeuvre de la directive n° 96/71/CE relative aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés dans un autre pays de l'UE pour fournir des services pendant une période limitée, le Parlement européen a adopté le 15 mai une directive qui devra être transposée avant le 18 juin 2016. Pour lutter contre le dumping social, il appartient, en effet, aux Etats membres de clarifier la notion de détachement à travers la détermination de critères d'évaluation significatifs, d'informer les travailleurs et les entreprises de leurs droits et obligations en matière de conditions d'emploi, d'instaurer une co-responsabilité des entreprises donneur d'ordre et d'accentuer les contrôles.

Directive n° 2014/67/UE du 15 mai 2014 parue au JOUE du 28 mai 2014

La France a anticipé la transposition de cette directive en adoptant, dès le 26 juin 2014, une loi qui renforce le contrôle des conditions de détachement, responsabilise le donneur d'ordre et accentue la répression du travail illégal.

Ainsi, le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage qui a recours à un prestataire de services devra s'assurer que celui-ci accomplit les formalités déclaratives sous peine d'amende (**2 000 €** par salarié détaché), sachant que l'ensemble des agents de contrôle (et non plus seulement les inspecteurs du travail) peuvent se faire remettre les documents inhérents au détachement.

Par ailleurs, le maître d'ouvrage doit s'assurer que le prestataire de services applique à ses salariés un « noyau dur » de droits fondamentaux portant sur la durée du travail, les congés payés et jours fériés, les salaires minimum, l'hygiène et la sécurité, la protection de la maternité et paternité ainsi que les dispositions garantissant la non discrimination, sachant que le législateur institue, là encore, une responsabilité solidaire en matière de rémunération minimale. Le donneur d'ordre doit également être vigilant sur la qualité de l'hébergement collectif des intéressés de façon à ce qu'il soit compatible avec la dignité humaine.

Enfin, afin de lutter contre le travail illégal, des peines complémentaires peuvent être prononcées, à savoir l'inscription sur une liste, publiée sur internet, des entreprises condamnées en matière de travail illégal ainsi que l'interdiction de percevoir des aides publiques pendant cinq ans.

Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 - JO du 11 juillet

DISTINCTION ENTRE LE DETACHEMENT ET L'IMPATRIATION

Le détachement se distingue de l'impatriation par le fait que le travailleur étranger détaché en France reste salarié de son entreprise d'origine, non établie en France, alors que le travailleur étranger impatrié est salarié d'une entreprise établie sur le territoire français.

Dans le cadre de l'impatriation, le contrat de travail est exclusivement régi par le droit français.

Le contrat de détachement est, à l'inverse, un contrat de travail international qui peut être soumis à une loi étrangère aux dépens de la loi française.

Dans le cadre de mobilités successives au sein du même **groupe transnational**, il est parfois difficile de distinguer une situation de détachement de celle de l'impatriation. La réponse doit d'abord être recherchée dans le contrat de travail du salarié étranger, où l'employeur (entreprise étrangère d'origine ou filiale française) peut être désigné.

À défaut de précisions dans le contrat, il faut se demander quelle société exerce les prérogatives de l'employeur et qui décide notamment de la rémunération et des dates de congés payés du salarié.

La durée de la prestation effectuée en France peut également être un indice. En effet, le détachement d'un travailleur étranger en France est en principe temporaire, la durée de la mission devant être prévue dans le contrat de travail international.

La longévité de l'emploi du salarié en France, notamment au-delà de la durée de validité d'une autorisation de travail française (**12 mois renouvelables**) peut correspondre au relâchement du lien de subordination envers l'entreprise étrangère d'origine et impliquer une situation d'impatriation.

INAPPLICABILITE EN DROIT DU TRAVAIL DES REGLES DE PROTECTION SOCIALE

Les règles d'affiliation applicables au détachement de salariés, en matière de protection sociale, ne sont pas transposables en droit du travail.

La loi applicable au contrat de travail n'est pas nécessairement celle du pays d'affiliation de l'intéressé à un régime de protection sociale.

Cass. soc. 16 mai 1990 - Bull. civ. V, p. 134

TRAITES INTERNATIONAUX ET LEGISLATION FRANÇAISE APPLICABLES

Le détachement d'un salarié étranger dans une entreprise française soulève des questions de loi applicable au contrat et de détermination des tribunaux compétents en cas de litige.

La Convention de Rome, du 19 juin 1980, ratifiée en France par le décret n° 91-242 du 20 février 1991, fixe des règles de détermination de la loi applicable en cas de litige relatif au contrat de travail international.

Les articles L. 1261-3 et suivants du Code du travail imposent le respect par l'employeur étranger de certaines réglementations françaises au profit du salarié détaché en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale.

La directive européenne du 16 décembre 1996 pose des règles similaires en cas de détachement en France d'un salarié d'une entreprise située sur le territoire de l'Union Européenne, dans le cadre d'une prestation de service transnationale.

CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

Le contrat de travail est international chaque fois que, conclu dans un pays, il est exécuté dans un autre. Est donc un contrat de travail international tout contrat liant une entreprise non établie en France et un salarié pour exécuter une prestation de travail sur le territoire français.

Exemple

Une entreprise américaine qui conclut à New-York avec un ressortissant canadien un contrat de travail destiné à être exécuté en France contracte un contrat international.

La même société américaine qui conclut à New-York avec un ressortissant français un contrat de travail destiné à être exécuté en France contracte également un contrat international.

En revanche, le contrat conclu à Paris, entre une filiale française d'une entreprise américaine et un ressortissant français, pour être exécuté en France, n'est pas un contrat de travail international.

COMPARATIF IMPATRIES / DETACHES AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL ET DU DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

	DROIT DU TRAVAIL Impatrié	DROIT DU TRAVAIL Détaché	DROIT SÉCURITÉ SOCIALE Impatrié avec/sans convention	DROIT SÉCURITÉ SOCIALE Détaché si convention
Lieu d'activité	En France ou DOM	En France ou DOM	En France ou DOM	En France ou DOM
Définition	Salarié étranger d'une société française	Salarié d'une société étrangère sans établissement en France	Salarié affilié à un régime français de Sécurité sociale	Salarié resté affilié à un régime étranger de Sécurité sociale
Lien de subordination	Rompu ou suspendu auprès de la société étrangère Contrat de travail avec la société française	Auprès de la société étrangère Avenant ou ordre de mission	Auprès d'un employeur français	Auprès de l'employeur d'origine
Salaire	Versé et supporté financièrement par la société française	Versé par la société étrangère Possibilité de refacturation à la société française	En principe supporté par la société française	En principe supporté par la société étrangère
Charges sociales	Payées et supportées financièrement par la société française pour laquelle le travail est effectué	Payées et supportées financièrement par la société étrangère	Cotisations sociales acquittées auprès d'un organisme français par la société française	Cotisations acquittées en principe auprès de l'organisme compétent à l'étranger, par la société étrangère
Durée de la mission	CDD ou CDI	Limitée à 24 mois	Indifférente	Durée initiale et prolongation éventuelle fixées par les conventions ou accords (articles 12 et 16 du nouveau Règlement 883/2004)
Formalités	Contrat de travail et formalités d'immigration : société française	Contrat de travail, ordre de mission : société étrangère Immigration : société française	Immatriculation à la Sécurité sociale française	Durée initiale : accord pays d'origine (E101) Prolongation : accord CPAM française (E102)
Titres de séjour et de travail	Hors EEE : selon le statut EEE : carte communautaire « <i>mention travailleurs salariés</i> » pour la Croatie	Uniquement Autorisation Provisoire de Travail (renouvelable)	Régularité du séjour exigée pour affiliation au régime général	Autorisation de Travail pour la Croatie

LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DE ROME

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION DE ROME

La loi applicable au contrat de travail international destiné à être exécuté en France est déterminée en application de la Convention de Rome pour tous les contrats conclus depuis le 1^{er} avril 1991.

En effet, la Convention de Rome intéresse les contrats destinés à être exécutés sur le territoire d'un État membre de l'Union Européenne, même si les parties ne sont pas des ressortissants communautaires.

Convention de Rome du 19 juin 1980, ratifiée en France par le décret n° 91-242 du 20 février 1991

Aussi, peu importe que ni le salarié détaché, ni son entreprise d'origine n'appartiennent à l'Union Européenne, le contrat de travail conclu à l'étranger et exécuté en France, dans le cadre d'un détachement, doit respecter les règles établies par cette Convention.

Par exception, le détachement d'un salarié étranger en France pour y accomplir une prestation de service est régi par les articles L. 1261-3 et articles L. 1262-1 et suivants du Code du travail et, lorsque l'entreprise d'origine du travailleur est établie sur le territoire d'un Etat membre de l'Union Européenne, par les dispositions de la directive européenne du 16 décembre 1996.

HIERARCHIE DES LOIS APPLICABLES

La Convention de Rome désigne comme lois applicables au contrat de travail international :

- la loi choisie par les parties dite aussi loi d'autonomie ;
- à défaut de choix, la loi du pays où le salarié exécute habituellement sa prestation de travail, en dehors de tout détachement ;
- les lois de police.

Les dispositions applicables à défaut de choix des parties et les lois de police sont autant de limites apportées à la loi d'autonomie.

Le choix par les parties de la loi applicable au contrat ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix. Ces dispositions «impératives», ou lois de police, sont celles auxquelles la législation ne permet pas de déroger par contrat.

Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marceglio

Application de la loi française

En cas de détachement en France d'un salarié d'une entreprise étrangère, la loi française trouve à s'appliquer :

- quand elle a été choisie par les parties au contrat de travail international ;
- lorsqu'il s'agit d'une loi de police ou d'ordre public, les parties au contrat étant tenues de respecter les lois de police du pays d'accueil, quelle que soit par ailleurs la loi qu'ils ont choisie d'appliquer au contrat.

LOI D'AUTONOMIE DES PARTIES

La Convention de Rome consacre la liberté contractuelle entre les parties.

Article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980

Cependant, la liberté contractuelle est doublement limitée par le respect des lois de police françaises et par la faculté du salarié de se prévaloir des dispositions plus favorables de la loi qui aurait été appliquée à défaut de choix des parties.

Liberté contractuelle

Les parties peuvent librement déterminer la loi qu'elles souhaitent voir appliquer au contrat de travail international.

Elles peuvent même choisir une législation qui ne présente aucun lien avec la relation de travail.

Pour éviter les problèmes d'interprétation, il est recommandé d'insérer une clause mentionnant expressément la loi applicable au contrat.

A défaut de clause précise dans le contrat, le choix de la loi applicable peut également être tacitement déduit d'un faisceau d'indices appréciés souverainement par les tribunaux, notamment :

- la langue employée dans le contrat de travail ;
- la nationalité des parties au contrat ;
- le lieu de signature du contrat ;
- la juridiction compétente en cas de conflit ;
- la monnaie utilisée et le lieu de paiement du salaire.

Il est également possible d'appliquer la loi choisie à une partie seulement du contrat de travail. Plusieurs lois peuvent donc être appliquées à un même contrat de travail.

Limites au principe d'autonomie des parties

Quelle que soit la loi que les parties ont choisi d'appliquer, celle-ci :

- s'efface devant les lois de police françaises, la France étant le pays d'accueil ;
- ne peut avoir pour effet de priver le salarié des dispositions impératives plus favorables résultant de la loi applicable à défaut de choix.

Selon la Convention de Rome, la loi applicable à défaut de choix des parties est :

- soit la loi du lieu d'exécution habituelle du travail, indépendamment de tout détachement ;
- soit la loi du pays d'embauche lorsque le salarié n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

La loi applicable à défaut de choix des parties au contrat ne peut être la loi française, la France n'étant ni le pays où s'exécute habituellement le travail, ni celui dans lequel a été embauché le salarié.

La loi française est applicable seulement si elle a été choisie par les parties ou lorsqu'il s'agit de lois de police.

LOI APPLICABLE A DEFAUT DE CHOIX

La loi applicable à défaut de choix des parties est celle qu'il convient d'appliquer :

- lorsque le contrat de travail international ne la mentionne pas ;

ou

- lorsque les circonstances ne permettent pas d'établir de choix tacite des parties.

Lorsque le travailleur exerce habituellement ses fonctions dans un même pays, la loi applicable est celle du lieu d'exécution habituelle du travail en dehors du détachement.

Article 6, § 2 de la Convention de Rome

En conséquence, le travailleur étranger temporairement détaché en France bénéficie de la loi du pays où est établie son entreprise d'origine et non de la loi française.

Lorsque le travailleur accomplit habituellement son activité dans plusieurs pays, la loi applicable à défaut de choix des parties est celle du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur.

Exemple

Un représentant de commerce exerce son activité dans plusieurs pays, dont la France, pour le compte_ d'une entreprise néerlandaise qui l'a embauché. La loi néerlandaise régit le contrat de travail.

La loi française ne trouve pas, en principe, à s'appliquer. Le travailleur étranger détaché en France est en effet défini comme celui qui a été embauché par une entreprise non établie sur le territoire français.

Mais, la loi française reste en tout état de cause applicable :

- lorsqu'il s'agit d'une loi de police ;
- lorsqu'elle présente des liens plus étroits avec la relation de travail que la loi applicable à défaut de choix des parties.

NORMES IMPERATIVES DU PAYS D'ORIGINE

Le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix.

Le travailleur étranger détaché temporairement en France peut donc se prévaloir de certaines dispositions du droit du travail du pays où est établie son entreprise d'origine, lorsqu'elles sont plus favorables que les normes choisies dans le contrat.

Par normes impératives, il faut entendre les dispositions auxquelles il n'est pas permis de déroger par contrat, notamment :

- les dispositions d'ordre public ;
- toutes les dispositions minimales relatives à la réglementation du travail (hygiène et sécurité, durée du travail, rémunération minimale) ;
- les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail.

Ces dispositions impératives sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables que les normes choisies par les parties.

Si la loi choisie par les parties est la loi française, les normes impératives étrangères s'appliquent au contrat de détachement exécuté en France seulement lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié que les normes françaises intéressant les mêmes domaines.

Pour déterminer quelle est la législation la plus favorable, il s'agit de comparer globalement toutes les dispositions ayant le même objet ou se rapportant à la même cause.

Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marceglio

LOIS DE POLICE FRANÇAISES

Le travailleur détaché, quelle que soit la loi qui s'applique à son contrat de travail, a l'obligation de respecter les lois de police du pays d'accueil, en l'occurrence les lois de police françaises.

Article 7 de la Convention de Rome

Même si la loi applicable n'est pas la loi française, l'employeur non établi en France est tenu d'informer le travailleur étranger détaché en France du contenu des lois de police françaises.

Les lois de police sont surtout celles où interviennent les institutions représentant l'État.

Les dispositions françaises relatives au séjour et à l'emploi de travailleurs étrangers relèvent notamment des lois de police.

En droit du travail français, les lois de police sont le plus souvent des lois d'application territoriale : celles qui régissent les relations entre employeurs et salariés localisées sur le territoire français et dont l'application est indépendante de la nationalité du travailleur ou de l'entreprise. Il suffit que l'activité soit exercée sur le territoire français.

En outre, il est possible de repérer une loi de police française :

- par le fait que son non-respect est pénalement sanctionné ;
- parce que son application implique l'intervention de l'administration ou de fonds publics ;
- du fait que la législation ne permet pas d'y déroger par contrat.

Tel est le cas, par exemple, de la réglementation relative :

- à la durée du travail ;
- à l'hygiène et la sécurité ;
- au salaire minimum ;
- aux aides à l'emploi et à la réinsertion assorties de fonds publics, notamment les aides à l'embauche, les procédures impliquant l'intervention du FNE, etc... ;
- à la représentation des salariés et à la défense de leurs droits et intérêts.

Cass. soc. 3 mars 1988 - Bull. civ. V, n° 164

- à la procédure de licenciement pour motif économique.

Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marcegaglia

Les lois de police constituent un minimum auquel il n'est permis de déroger que dans un sens plus favorable au travailleur étranger.

La loi étrangère ne prévaut sur la loi française que si elle lui est plus favorable. Qu'elle soit choisie par les parties, ou applicable à défaut de choix en application de la Convention de Rome, la loi étrangère moins favorable que la loi française s'efface dans les domaines précités.

La comparaison entre la loi étrangère et la loi de police française doit être effectuée avantage par avantage et non globalement.

LOI APPLICABLE AU DETACHEMENT D'UN SALARIE ETRANGER DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE

Quelle que soit la loi choisie par les parties au contrat de travail, le salarié d'une entreprise non établie sur le territoire français détaché en France pour y accomplir une prestation de service, bénéficie de certaines dispositions minimales françaises de droit du travail.

Par prestation de service, il faut entendre toute activité à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral exécutée dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié.

Cette protection minimale a été instaurée en France :

- par les dispositions de l'article L. 1262-4 du Code du travail ;
- en application de la directive communautaire n° 96/71 du 16 décembre 1996, pour les salariés détachés en France par une entreprise établie sur le territoire de l'Union Européenne pour y accomplir une prestation de service ;
- par le décret n° 2000-861 du 4 septembre 2000, complétant et modifiant le décret du 11 juillet 1994, conformément à la directive européenne du 16 décembre 1996, uniformisant ainsi le régime des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de service, quel que soit leur pays d'origine (EEE ou hors EEE).

L'article L. 1262-4 du Code du travail relatif aux prestations de services accomplies en France par un salarié d'une entreprise étrangère intéresse les ressortissants étrangers, quelle que soit leur nationalité, pour les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la directive européenne.

La directive européenne du 16 décembre 1996 prévoit l'uniformisation des législations des États membres de l'EEE, mais ne devrait pas apporter de grandes modifications au droit français d'ores et déjà en vigueur, les dispositions minimales garanties étant globalement identiques.

Sont notamment garanties aux salariés détachés en France par une entreprise étrangère dans le cadre d'une prestation de service, les dispositions légales, réglementaires ou administratives et conventionnelles régissant :

- la durée du travail ;
- l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;
- la protection sociale.

Ces dispositions font échec à la Convention de Rome, qui soumet les salariés détachés en France à la loi du pays d'origine, à défaut de choix des parties de la loi applicable au contrat.

DETACHEMENT PAR UNE ENTREPRISE NON ETABLIE SUR LE TERRITOIRE DE L'UNION EUROPEENNE

Hypothèses de détachement visées

Sous réserve des traités et accords internationaux, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire français une prestation de service, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la même branche établies en France, en matière de :

- Sécurité sociale ;
- protection sociale complémentaire interprofessionnelle ou professionnelle ;

Titre III, livre VII du Code de la Sécurité sociale

- rémunération ;
- durée et conditions de travail.

Article L. 1262-4 du Code du travail

La réglementation française ne peut être appliquée qu'à défaut de traités et accords internationaux.

Articles L. 5221-1 et L. 1262-4 du Code du travail

En conséquence, sont notamment exclus du bénéfice des dispositions de l'article L. 341-5 du Code du travail, les salariés détachés en France, en application de conventions bilatérales, conclues en matière d'emploi entre la France et le pays où est situé le siège de l'entreprise d'origine.

☞ Avant l'entrée en vigueur du décret du 4 septembre 2000, la directive communautaire n° 96-71 du 16 décembre 1996 constituait également une dérogation à la réglementation française.

Depuis l'entrée en vigueur de ce décret, qui intègre en droit français la directive communautaire, la réglementation tirée des articles L. 341-5 et suivants du Code du travail a vocation à s'appliquer à tous les salariés temporairement détachés en France pour y accomplir une prestation de service pour le compte d'une société étrangère, y compris lorsque celle-ci a la nationalité d'un État membre de l'EEE.

Décret n° 2000-861 du 4 septembre 2000 - JO du 6 septembre

Prestataires suisses

Un accord entre l'Union Européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, a été conclu le 21 juin 1999. Il concerne notamment la liberté de circulation (droit d'entrée et de sortie, droit de séjour et d'établissement des personnes), la libre prestation de service, la coordination des différents systèmes de protection sociale applicables, la coordination des diplômes et autres titres, etc. Sa durée d'application initiale est de 7 ans. En l'absence de dénonciation de l'UE ou de la Suisse, il s'applique à durée indéterminée depuis 2006.

L'accord du 21 juin 1999 s'applique aux sociétés prestataires de service constituées conformément à la réglementation communautaire et à la législation d'un des États contractants, ayant son siège ou son administration centrale sur le territoire d'un État membre de l'UE ou de la Suisse.

La liberté de circulation intéresse particulièrement les prestations transnationales effectuées dans un des États contractants et ne dépassant pas **90** jours de travail effectif par année civile. Ainsi, les travailleurs détachés par une entreprise suisse en France, dans le cadre de cette prestation de service de moins de **90** jours, sont dispensés de visa et de titre de séjour, et ce, quelle que soit leur nationalité.

Au-delà de **90** jours, les législations nationales peuvent prévoir des restrictions à l'entrée et au séjour des salariés du prestataire et obtiennent, le cas échéant, un titre de séjour valable seulement pendant l'accomplissement de la prestation. Les réglementations nationales relatives au détachement temporaire de salariés dans le cadre d'une prestation de service transnationale, issues de la Directive communautaire du 16 décembre 1996 continuent alors à s'appliquer.

Garanties minimales accordées

Les garanties minimales accordées aux salariés détachés en France, dans le cadre d'une prestation de service, correspondent :

- aux droits tirés de dispositions conventionnelles étendues relatives :
 - à la durée du travail, au travail le dimanche, au travail de nuit,
 - aux congés payés, aux congés pour événements familiaux,
 - aux jours fériés, sachant que lorsque le détachement est supérieur à un mois, les dispositions relatives au chômage des jours fériés sont applicables aux salariés détachés.

Article R. 1262-4 du Code du travail

- à la rémunération, y compris les primes et les compléments de salaire,
- à la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- aux mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes, des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes,
- à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi qu'à toute disposition en matière de non-discrimination,
- aux classifications professionnelles,
- aux remboursements de frais de toute nature,
- à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

Articles R. 1262-1 et suivants du Code du travail

- aux dispositions du Code du travail relatives au salaire minimum de croissance, à la mensualisation et au paiement du salaire ;

Article R. 1262-7 du Code du travail

- aux dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire, excepté celles portant sur l'indemnité de fin de contrat ;

Articles R. 1262-16 et suivants du Code du travail

- aux dispositions légales relatives à la protection de la maternité, à l'interdiction des discriminations, à l'égalité homme/femme, excepté celles intéressant la conclusion et la rupture du contrat de travail.

Articles R. 1262-1 et suivants du Code du travail

Ces droits sont garantis au salarié détaché dans le cadre d'une prestation de service transnationale, quelle que soit, par ailleurs, la loi choisie par les parties au contrat de travail international.

Néanmoins, le responsable de l'entreprise d'accueil doit s'assurer de la conformité des textes nationaux avec les dispositions communautaires.

Ainsi, si une directive européenne pose des prescriptions minimales de protection de la santé et de la sécurité par la désignation obligatoire d'un coordinateur, en cas de travail sur un chantier sur lequel interviennent plusieurs entreprises, la législation nationale de chaque État ne doit pas transposer ce texte en admettant des exceptions à ce principe. En effet, dans la mesure où la directive n'admet aucune exception à cette obligation, l'employeur ne peut s'exonérer de ses responsabilités en faisant valoir des dispositions internes qui sont non conformes aux textes communautaires, sachant que l'État en cause peut être poursuivi pour non-conformité du texte transposé.

CJCE, 21 octobre 2010, aff.224/09

PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE AU SEIN DE L'EEE

La directive n° 96/71 du 16 décembre 1996 s'applique aux entreprises établies dans un État membre de l'Union Européenne qui, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre.

Cette directive a pour objet de rendre applicables aux travailleurs détachés, les conditions de travail et de rémunération en vigueur dans tout État membre où s'effectue le détachement.

Les salariés détachés en France qui sont soumis normalement à la loi du pays d'origine, en application de la Convention de Rome, peuvent se prévaloir des lois françaises et choisir ainsi celles des dispositions qui leur sont le plus favorables.

Les dispositions des articles L. 1262-1 et suivants et R. 1262-1 du Code du travail s'appliquent désormais aux salariés temporairement détachés en France dans le cadre d'une prestation de service accomplie pour le compte d'une entreprise étrangère, dont le siège est situé sur le territoire de l'Union Européenne.

Hypothèses de détachement visées

La directive s'applique aux hypothèses de détachement suivantes :

- détachement d'un travailleur par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil, la relation de travail entre le salarié détaché et son entreprise d'origine devant perdurer pendant la période de détachement ;
- détachement d'un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe, s'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché pendant la période de détachement ;
- détachement par une entreprise de travail temporaire d'un travailleur dans une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur pendant la période de détachement.

Directive Communautaire n° 96-71 du 16 décembre 1996 - JOCE du 21 janvier 1997

La nationalité du salarié détaché dans le cadre de la directive du 16 décembre 1996 est indifférente, dès lors que l'entreprise d'origine est établie dans un État membre de l'Union Européenne.

Note d'information DPM/DM n° 98-472 du 27 juillet 1998

Garanties minimales accordées

En application de la directive du 16 décembre 1996, l'entreprise établie sur le territoire d'un État membre de l'Union Européenne qui détache des travailleurs en France doit garantir à ces derniers les conditions de travail et d'emploi fixées par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives et conventionnelles françaises de la même branche professionnelle, concernant les matières suivantes :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- les taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires mais excepté pour les régimes complémentaires de retraite professionnels ;
- 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.

Article 3 - Directive Communautaire n° 96/71 du 16 décembre 1996 - JOCE du 21 janvier 1997

Certains assouplissements sont toutefois prévus par la directive. Les États membres sont notamment autorisés à réserver l'octroi des garanties minimales aux détachements d'une durée supérieure à un mois.

☞ *Une note d'information en date du 27 juillet 1998 et émanant de la Direction de la population et des migrations rappelle que la prestation de service doit s'effectuer dans les mêmes conditions que celles imposées par le pays d'accueil à ses propres ressortissants.*

Ainsi, notamment, les dispositions législatives françaises relatives au délit de marchandage, qui consiste pour une entreprise à fournir de la main-d'œuvre moyennant rétribution, sont applicables aux entreprises établies sur le territoire de l'EEE qui détachent des salariés en France. Il en est de même pour toutes les dispositions relatives aux salaires, aux congés et aux conditions de travail.

Les services de l'Inspection du Travail sont autorisés à effectuer un contrôle a posteriori sur la réalité de la prestation de service et les conditions d'emploi des salariés détachés.

Note d'information DPM/DM n° 98-472 du 27 juillet 1998

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître des contestations relatives à l'application de l'article L. 1262-4 du Code du travail en matière de rémunération, durée du travail et conditions de travail.

Article R. 1412-5 du Code du travail

En revanche, les règles applicables à la rupture du contrat de travail ne font pas partie des garanties minimales applicables dans l'état membre où la prestation est exécutée. Il peut tout à fait être prévu l'application de la loi désignée par le jeu de la Convention de Rome.

Cass.Soc., 18 janvier 2009, 09-43.190

Limites à l'application des dispositions minimales françaises

L'obligation de respecter les lois de police française connaît certaines limites. En effet, l'entreprise établie dans un État membre de l'Union Européenne qui détache temporairement des salariés étrangers en France, ne peut se voir imposer la réglementation minimale française, lorsqu'elle est soumise à des obligations comparables dans l'État membre où est situé son siège social, notamment :

- le versement de cotisations patronales et la délivrance d'une fiche individuelle pour chaque travailleur détaché, lorsque ces obligations sont par ailleurs remplies, pour les mêmes travailleurs et pour la même période, dans l'État membre où elle est établie ;
- la tenue d'un registre du personnel et, pour chaque travailleur détaché, d'un compte individuel, si la protection sociale des travailleurs détachés est déjà sauvegardée par la production de documents similaires en application de la réglementation de l'État membre où elle est établie ;
- la conservation des bulletins de paie pendant 5 ans.

Mais les articles 59 et 60 du Traité CE ne dispensent pas l'entreprise de :

- tenir à disposition, pendant la période d'activité en France, des documents sociaux ou de travail, tel un dossier du personnel détaché, sur le chantier situé en France ou dans un autre lieu accessible et clairement identifié du territoire français, pour permettre à l'administration française de contrôler le respect de la réglementation du travail afin de sauvegarder la protection sociale des travailleurs détachés ;
- payer aux travailleurs détachés la rémunération minimale fixée par la convention collective française applicable à l'activité exercée, dès lors que ces dispositions conventionnelles sont suffisamment précises et accessibles pour que l'employeur étranger détermine les obligations qui en découlent.

CJCE - 23 novembre 1999 - Aff. n° C-369/96 et C-376/96 - Arblade - RJS 1/00 n° 128

PROCEDURE DE DETACHEMENT D'UN SALARIE ETRANGER EN FRANCE

Le salarié détaché doit être autorisé à travailler sur le territoire français par le préfet du département du lieu de l'entreprise d'accueil ou, par délégation, par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi DIRECCTE territorialement compétente. Il doit obtenir une autorisation provisoire de travail et un titre de séjour temporaire mention "travailleur temporaire".

Le salarié détaché doit être muni d'un contrat de travail international.

L'entreprise non établie sur le territoire français et qui détache des salariés en France pour y accomplir une prestation de service est tenue à plusieurs déclarations préalables auprès de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution de la prestation.

L'entreprise d'accueil située sur le territoire français doit verser une redevance à l'OFII, au titre de l'introduction et du contrôle sanitaire du salarié étranger détaché auprès d'elle.

DELIVRANCE D'UNE AUTORISATION PROVISoire DE TRAVAIL

Il appartient à l'entreprise française auprès de laquelle le salarié est détaché de solliciter une autorisation provisoire de travail.

"Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger qui ne peut prétendre ni à la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié", ni à la carte de résident, et qui est appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire".

Article R. 5221-20 du Code du travail

La demande doit être adressée à la préfecture ou, par délégation, la DIRECCTE du lieu d'exécution du travail en France.

Justificatifs à présenter

Parmi les pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation provisoire de travail :

- une attestation de l'entreprise étrangère d'origine, précisant notamment que le salarié détaché reste sous sa subordination et rémunéré par elle (en 3 exemplaires) ;
- une attestation de l'entreprise d'accueil, identifiant nominativement le salarié étranger détaché et décrivant notamment le motif et la durée du détachement (en 3 exemplaires) ;
- l'engagement du salarié détaché de quitter la France à l'issue du détachement ;
- un certificat de détachement attestant de la couverture sociale du salarié dans son pays d'origine (le cas échéant) ;
- un engagement de verser la redevance à l'OFII (montant propre aux travailleurs non permanents).

Contrôles administratifs préalables

Pour accorder ou refuser une autorisation provisoire de travail, l'administration prend notamment en considération :

- la situation de l'emploi en France, présente et à venir, excepté pour les ressortissants auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable ;
- les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
- l'identité des conditions d'emploi et de rémunération offertes aux ressortissants étrangers et aux français pour le même travail ;
- les dispositions prises par l'employeur en matière de logement.

Article R. 5221-20-16 du Code du travail

L'appréciation de la situation de l'emploi est limitée à la profession et à la zone géographique dans le cadre desquelles le salarié est détaché.

L'intérêt économique du détachement peut conduire l'administration à délivrer l'autorisation de travail sollicitée. Par contre, un nombre important de détachements simultanés auprès d'une même entreprise ne sont en principe pas admis.

Inopposabilité de la situation de l'emploi

Certaines personnes ne sont pas soumises à l'appréciation de la situation de l'emploi par l'Administration avant délivrance de leur autorisation de travail.

Concrètement, une autorisation provisoire de travail doit être demandée, mais elle ne peut être refusée au motif qu'il existe des ressortissants français, ou étrangers déjà autorisés à travailler en France, susceptibles de remplir la fonction du salarié étranger détaché, dans le secteur professionnel et géographique concerné. Les seuls motifs de refus alors possibles intéressent l'ordre public et la santé publique.

L'inopposabilité de l'emploi doit être expressément notifiée dans un texte précis. Elle dépend de la nationalité du ressortissant, de la durée de son séjour en France mais aussi des fonctions qu'il est amené à exercer sur le territoire français ou de sa qualification particulière.

Parmi les ressortissants auxquels la situation de l'emploi dans le secteur professionnel et géographique intéressé n'est pas opposable :

- ressortissants de l'Union Européenne et de l'EEE ;

Règlement CE n° 1612-68 du 15 octobre 1968 - Décret n° 94-211 du 11 mars 1994

- ressortissants des **10** nouveaux pays entrants dans l'UE (et ex-PECO) qui souhaitent travailler dans l'un des secteurs dits « ouverts » regroupant **150** métiers. Il s'agit des ressortissants de : la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovénie, la Slovaquie ;

Cette inopposabilité n'est désormais valable que pour la Bulgarie et la Roumanie.

Circulaire n° NOR : IMI/N/07/00011/C du 20 décembre 2007

Circulaire n° NOR : IMI/N/08/00012/C du 18 janvier 2008

Circulaire n° IMIM/08/00033/C du 4 juillet 2008

- ressortissants cambodgiens, laotiens, libanais, vietnamiens ;

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984

- salariés détachés pour installer du matériel ou démarrer l'exploitation d'un brevet (monteurs) auprès d'une entreprise française à qui la société étrangère, employeur habituel du salarié, a vendu ce matériel ou ce brevet ;

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984

- chercheurs et scientifiques de haut niveau détachés en France pour une durée initialement fixée à **12** mois, auprès du CNRS, d'un établissement public de recherche ou d'enseignement agréés par le Ministère du travail ;

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984

- cadres de direction employés au niveau d'un groupe de sociétés et détachés dans une filiale française pour une mission de direction, sous réserve d'être ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'EEE, d'être employés depuis plus d'un an dans le groupe, et d'avoir en France une rémunération au moins égale à **5 000 €** bruts par mois.

Circulaire DPM/DMI 2 n° 143 du 26 mars 2004

Refus d'autorisation de travail

Tout refus opposé à une demande d'autorisation provisoire de travail doit être notifié par écrit à l'intéressé, ainsi qu'à l'entreprise d'accueil française, et soigneusement motivé.

L'exercice de recours administratifs à l'encontre de la décision de refus reste possible :

- recours gracieux devant le préfet du département de résidence ou, par délégation, la DIRECCTE ;
- recours hiérarchique devant le Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement ;
- recours contentieux devant la juridiction administrative.

Durée de validité de l'autorisation provisoire de travail

L'autorisation provisoire de travail est en principe valable **12** mois.

Sauf dérogation administrative expresse, la durée du détachement ne peut initialement excéder la durée de validité de l'autorisation.

TITRE DE SEJOUR DELIVRE

Après contrôle par les services préfectoraux de l'absence de menace à l'ordre public ou à la santé publique, les ressortissants auxquels est attribuée une autorisation provisoire de travail se voient délivrer une carte de séjour temporaire mention "travailleur temporaire", valable **1** an et renouvelable.

Articles L. 313-10 et R. 313-15 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

DECLARATIONS OBLIGATOIRES, LORS D'UN DETACHEMENT, DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE

Les employeurs non établis sur le territoire français et qui détachent des salariés en France pour y accomplir une prestation de service sont tenus de faire une déclaration à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue, en France, la prestation de service (exemplaire de déclaration de détachement en fin de chapitre).

Article R. 1263-1 du Code du travail

Si la prestation de service doit être exécutée dans plusieurs lieux, cette déclaration doit être adressée à l'inspecteur du travail du premier lieu de l'activité. La déclaration doit être effectuée avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit être rédigée en français. Les documents justificatifs joints doivent également être traduits en français.

Article R. 1263-2 du Code du travail

Néanmoins, cette procédure ne doit pas s'assimiler à d'une procédure d'autorisation administrative qui constituerait pour les détachements en provenance d'une entreprise implantée dans un pays européen une atteinte au principe de libre circulation. C'est ainsi qu'un État membre a été condamné par la Cour de Justice des Communautés Européennes du fait de sa réglementation prévoyant qu'un employeur établi dans un autre État et souhaitant y détacher des salariés devait préalablement adresser une déclaration de détachement en vue de l'obtention, sous cinq jours, d'un numéro d'enregistrement, conditionnant le point de départ de la mission. En effet, une telle procédure constitue une entrave la libre prestation de service. Selon la Cour, seule serait légitime et proportionnée à l'objectif de protection des travailleurs, en terme de condition de travail, une réglementation prévoyant qu'un employeur souhaitant détacher des salariés sur le territoire d'un autre État membre tienne à la disposition des autorités de cet État les documents sociaux requis par la législation locale.

Arrêt de la CJCE du 7 octobre 2010, aff. 515/08

Par ailleurs, la Cour de Justice des Communautés Européenne peut être amenée à vérifier que les informations ou documents exigés sans le cadre de cette déclaration préalable sont de nature à permettre aux autorités de l'Etat d'accueil de vérifier le respect du noyau dur de protection, prévu par la directive 96/71 relative aux prestations de service, sans pour autant créer pour l'employeur étranger une charge administrative ou financière trop lourde.

Arrêt CJCE, 18 juillet 2007, aff. 490/04

Arrêt CJCE, 7 octobre 2010, aff. 515/08

Contenu obligatoire de la déclaration

La déclaration doit impérativement mentionner :

- le nom ou la raison sociale de l'entreprise étrangère ;
- l'adresse de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés détachés ;
- la forme juridique de l'entreprise ainsi que les références de son immatriculation à un registre professionnel ;
- l'identité du représentant légal de l'entreprise étrangère ;
- l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation ;
- l'adresse du ou des lieux où doit se dérouler la prestation de service ;
- la date du début de la prestation et sa durée prévisible ;
- la nature de l'activité exercée, l'utilisation éventuelle de matériels ou de procédés dangereux ;
- les nom, prénom, date de naissance, sexe et nationalité des salariés détachés ainsi que la date de conclusion de leur contrat de travail.

Article R. 1263-3 du Code du travail

Doit également être transmis à l'inspecteur du travail territorialement compétent, un document précisant les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos accordés.

Article R. 1263-3 du Code du travail

Sanction de l'absence de déclaration

Le fait, pour le dirigeant d'une entreprise non établie en France, de ne pas déclarer les salariés qu'il détache temporairement sur le territoire national pour l'accomplissement d'une prestation de services, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Articles R.1264-1 et R.1264-2 du Code du travail

☞ *Les entreprises établies dans un État membre de l'EEE, qui se rendent en France pour y accomplir une prestation de service, et qui emploient de façon régulière et habituelle des ressortissants d'États tiers, n'ont pas à obtenir une autorisation provisoire de travail auprès de la DIRECCTE. De même, l'OFII ne peut leur réclamer le paiement des redevances et contributions dues dans le cadre de détachement de salariés étrangers en France. Un visa de court ou long séjour valable pendant l'exécution de la prestation de service en France est suffisant pour ces ressortissants d'États tiers.*

Toutefois, deux conditions doivent être remplies : le ressortissant d'État tiers doit être en situation régulière dans l'État membre de l'EEE où est établie l'entreprise qui le détache en France. La mission en France doit être à durée déterminée : le salarié détaché doit retourner dans l'État de provenance dès la fin de sa mission et ne pas chercher à accéder au marché de l'emploi français.

Cette décision est fondée sur le principe de la libre prestation de service : un État membre de l'EEE qui impose une autorisation administrative ou le paiement d'une redevance spécifique à une entreprise établie dans un autre État membre, déjà soumise à des contraintes similaires, qui vient effectuer une prestation de service sur son territoire, commet une entrave à la liberté de service reconnue par les traités communautaires.

CONTRAT DE DETACHEMENT

Un contrat de travail international lie l'employeur non établi en France et le salarié qu'il détache dans une entreprise française. Il est comme suspendu pendant toute la durée du détachement en France.

Compte tenu de la spécificité du détachement, un document écrit doit être établi et transmis à l'entreprise française auprès de laquelle le salarié étranger est détaché.

Le contrat de détachement ou lettre de mission doit préciser :

- le lieu du détachement ;
- la catégorie d'emploi occupé par le salarié, ainsi qu'un descriptif de sa prestation de travail ;
- la date de début et de fin du contrat de détachement ;
- les modalités d'attribution et la durée des congés payés ;
- le préavis à observer en cas de rupture du contrat ;
- le montant, les éléments constitutifs de la rémunération du salarié ainsi que la devise utilisée ;
- la durée du travail journalière ou hebdomadaire ;
- les conventions collectives et/ou les accords collectifs applicables aux conditions de travail du salarié ;
- les conditions de rapatriement du salarié détaché.

Directive Communautaire n° 91/533 du 14 octobre 1991

Il serait également opportun de mentionner la loi choisie par les parties au contrat, afin de lever toute ambiguïté ultérieure.

Enfin, une période d'essai peut être prévue, ainsi que l'incidence d'une faute commise par le salarié au sein de l'entreprise d'accueil française sur la relation de travail avec l'entreprise d'origine étrangère.

Ces informations doivent en principe être transmises au salarié dans un délai de **2** mois après le début du travail.

Toute modification d'un des éléments prévus au contrat doit être notifiée dans les plus brefs délais à l'intéressé.

ROLE DE L'OFII DANS LA PROCEDURE DE DETACHEMENT

L'Office Français de l'Intégration et de l'Immigration, établissement public français à caractère administratif rattaché au Ministère du Travail, a pour mission de participer au contrôle, à l'accueil et au séjour des étrangers d'une durée inférieure à **3** mois ou à l'établissement des étrangers en France ainsi qu'à leur rapatriement ou à leur réinsertion dans le pays d'origine.

Article L. 5223-2 du Code du travail

Comme dans le cadre de la procédure d'introduction des impatriés, la DIRECCTE ou la préfecture qui entend donner une suite favorable à la demande d'autorisation provisoire de travail transmet le dossier à l'OFII ou à ses missions locales étrangères. L'OFII est alors chargée :

- d'organiser le contrôle sanitaire du salarié détaché en France ;
- d'apposer son visa sur le passeport et le contrat de travail international du ressortissant.

Contrôle sanitaire

La délivrance d'une autorisation de travail en France est subordonnée à l'aptitude médicale de l'intéressé.

Le contrôle médical du salarié détaché est organisé par l'OFII, excepté pour :

- les ressortissants communautaires et de l'EEE ;
- les ressortissants bénéficiant d'un accord international dérogatoire ;
- les frontaliers suisses.

Le contrôle sanitaire permet surtout de vérifier que le salarié détaché dans une entreprise française n'est pas atteint d'une maladie contagieuse inscrite au titre IV du règlement sanitaire international (fièvre jaune, variole), de tuberculose en phase évolutive, de toxicomanie et de certains troubles comportementaux.

L'OFII contrôle également l'aptitude du salarié pour le poste dans lequel il est détaché.

Le salarié étranger doit en principe se soumettre à :

- un examen clinique général ;
- une radiographie des poumons, à moins d'en présenter une de moins de **3** mois ;
- une vérification des vaccins, conformément à la législation française.

Arrêté ministériel du 6 juillet 1999 - JO du 11 juillet

Remboursement et contribution forfaitaires

Dès que l'OFII intervient, une contribution et un remboursement forfaitaires lui sont dus.

Ces remboursements sont en principe à la charge de l'entreprise française d'accueil, sauf accord avec l'entreprise d'origine du travailleur détaché.

Il est interdit de se faire rembourser les sommes versées à l'OFII, en opérant notamment des retenues sur salaire, sous peine de **2 ans** d'emprisonnement et **3 000 €** d'amende.

Article L. 5224-4 du Code du travail

Le montant de la contribution et du remboursement forfaitaires est égal à **70 €** pour les ressortissants étrangers détachés temporairement en France.



**DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL
POUR UN SALARIÉ DÉTACHÉ
(HORS MOBILITÉ INTRAGROUPE)**

art. L.5221-1 et suiv, L.1261 et suiv, R.5221-1 et suiv et R.1261 et suiv du code du travail



Cadre réservé à l'administration
N° de demande : _____
N° de dossier : _____
Date d'arrivée à la DDTEFP : _____

Annexes à joindre (le cas échéant) :
Annexe 2 : Liste nominative des salariés détachés
Annexe 3 : Lieux d'emploi

Si travail d'une durée de plus de 3 mois, joindre une photographie.

1 - NATURE DU DÉTACHEMENT

Détachement effectué : (veuillez cocher la case correspondante)

- ☐ pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et un destinataire en France ;
☐ dans le cadre d'une prestation pour le propre compte de l'employeur établi à l'étranger ;
☐ autre (veuillez préciser) :

2 - EMPLOYEUR

- Raison sociale
- Adresse dans le pays d'établissement
- N° d'immatriculation (le cas échéant)
- Activité principale
- Date de création de l'entreprise
- Nom de la personne à contacter
- N° de téléphone : [] [] [] [] [] [] [] []
- N° de télécopie : [] [] [] [] [] [] [] []
- Courriel
- L'employeur a déjà détaché un salarié en France : Oui ☐ Non ☐

3 - CLIENT / DESTINATAIRE PRESTATION / DONNEUR D'ORDRE

- Raison sociale
- Nom et prénom (si particulier)
- Adresse

4 - SALARIÉ(S) (si plusieurs salariés, veuillez remplir annexe 2)

- Nom
- Prénom
- Née le _____ à _____
- N° de passeport
- Adresse
- Pays
- Courriel
- Nom de jeune fille
- Sexe M ☐ F ☐ (veuillez cocher la case correspondante)
- Nationalité
- Date d'expiration
- Date d'embauche
- N° de téléphone : [] [] [] [] [] [] [] []

5 - EMPLOI (si lieux d'emploi multiples, veuillez remplir annexe 3)

- Durée prévisible de détachement : [] mois ou [] jours date prévisible de début [] et de fin de détachement []
- Adresse(s) du lieu effectif du détachement
- Emploi occupé en France
- Qualification professionnelle (voir notice par, 7)
- Rémunération mensuelle brute hors avantages en nature (en euros)
- Rémunération horaire brute hors avantages en nature si durée du contrat inférieure à un mois (en euros)
- Le cas échéant, montant mensuel des avantages en nature versés par l'employeur étranger (en euros) [] par l'entreprise d'accueil [] par le client []
- hébergement - nourriture - autres (veuillez préciser)
- Convention collective applicable
- Coefficient conventionnel applicable à l'emploi
- Durée hebdomadaire du travail
- Détachement sécurité sociale : ☐ oui ☐ non
- Passé la date du [] / [] / [] le salarié ne sera pas détaché.

CADRE À REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION
Code ROME _____

6 - LOGEMENT (à renseigner si l'étranger ne réside pas en France)

- adresse du futur logement en France
- nature du logement : ☐ chambre ☐ appartement ☐ maison individuelle ☐ hôtellerie ☐ autre
- hébergement collectif : ☐ oui ☐ non

7 - AUTORISATION DE TRAVAIL DÉLIVRÉE (cadre à remplir par l'administration)

- Nature de l'autorisation de travail : ☐ carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" ☐ APT ☐ autres (veuillez préciser)
- (veuillez cocher la case correspondante)
- L'autorisation de travail est accordée pour une durée de [] mois ou [] jours à compter du [] ou du visa consulaire postérieur lorsque l'étranger est soumis à cette obligation. Le présent document est valable pour l'emploi, l'employeur et le cas échéant le client précisés ci-dessus.

L'employeur soussigné sollicite une autorisation de travail pour occuper en France le (ou les) étranger(s) dont l'identité est mentionnée ou annexée au présent document.

Visa DDTEFP
Autorisation de travail délivrée le
Par la DDTEFP de

Visa OFII
Date de réception du dossier
Date de la visite médicale

Visa poste consulaire
Date de réception du dossier

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.
Fait à : _____ le : _____
Signature employeur Signature du salarié
(nom et qualité)

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire.
Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la DDTEFP et de l'OFII.

1^{er} feuillet - exemplaire destiné à l'employeur / 2^{ème} feuillet - exemplaire destiné au salarié / 3^{ème} feuillet - duplicata / 4^{ème} feuillet - duplicata

STATUT DU TRAVAILLEUR DETACHE

Le travailleur détaché reste sous la subordination juridique de son entreprise d'origine, notamment en ce qui concerne l'exécution de sa prestation de travail en France et le versement de sa rémunération.

Le droit du travail français trouve à s'appliquer dans la mesure où les parties au contrat de travail international en ont décidé ainsi.

Par ailleurs, certaines dispositions minimales du droit du travail français, dites aussi lois de police, demeurent applicables quelles que soient les circonstances, en raison de leur caractère d'ordre public. Dès lors qu'elles sont plus favorables, ces dispositions prévalent sur la loi que les parties ont entendu appliquer au contrat et celle applicable à défaut de choix.

APPLICATION DES LOIS DE POLICE FRANÇAISE

Il s'agit en particulier des dispositions :

- d'application territoriale : celles qui régissent les relations de travail localisées sur le territoire français indépendamment de la nationalité du salarié et de l'entreprise employeur ;
- et/ou dont le non-respect est pénalement sanctionné ;
- et/ou qui impliquent l'intervention des pouvoirs publics.

Tel est le cas, par exemple :

- de la réglementation du travail, notamment celle intéressant la durée du travail ;
- des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité ;
- de celles intéressant le salaire minimum en France ;
- des aides à l'embauche et à la réinsertion professionnelle, faisant intervenir le FNE et autres fonds publics ;
- des "lois relatives à la représentation des salariés et à la défense de leurs droits et intérêts" ;
- des dispositions légales relatives à la rupture du contrat de travail et plus particulièrement celles intéressant la procédure de licenciement pour motif économique.

Article L. 3111-1 du Code du travail

Cass. soc. 3 mars 1988 - Bull. civ. V, n° 164

Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marceglio

S'impose à l'employeur étranger qui détache des salariés en France, toute disposition législative, réglementaire et conventionnelle (de la même branche professionnelle) intéressant les domaines précités.

Une convention collective, dans les limites de son champ d'application professionnel, s'applique notamment à tout contrat de travail exécuté sur le territoire français.

Article L. 2254-1 du Code du travail

Détachement dans le cadre d'une prestation de service

Dans le même sens, les salariés étrangers détachés dans une entreprise française pour y effectuer une prestation de service sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés dans les entreprises de la même branche professionnelle établies en France, dans les domaines intéressant la Sécurité sociale, la rémunération, la durée du travail et les conditions de travail.

Article L. 1262-4 du Code du travail

Les contestations relatives à l'application de l'article L. 1262-4 en matière de rémunération, durée du travail et conditions de travail, et lorsque la prestation de service est accomplie en France pour le compte d'une entreprise située sur le territoire de l'Union Européenne, peuvent être portées devant le Conseil de prud'hommes.

Article R. 1412-5 du Code du travail

REMUNERATION ET COTISATIONS SOCIALES

Entreprise débitrice

La rémunération du salarié étranger détaché dans une entreprise française est en principe à la charge de son entreprise d'origine non établie sur le territoire français.

Les modalités de versement du salaire, notamment la devise utilisée, peuvent être mentionnées dans le contrat de travail international.

Respect des dispositions minimales françaises

Quelle que soit la loi choisie par les parties au contrat, l'entreprise employeur non établie en France est tenue de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles françaises intéressant le salaire minimum et l'égalité homme/femme, à titre de lois de police françaises.

Les salariés étrangers détachés auprès d'une entreprise française dans le cadre d'une prestation de service transnationale peuvent se prévaloir :

- du SMIC lorsque la prestation de service accomplie en France est supérieure à un mois, y compris le SMIC des jeunes travailleurs ;

Articles L. 3231-2, D. 3231-3, D. 3231-5 et D. 3231-6 du Code du travail

 *Le taux du salaire minimal n'est pas applicable aux salariés détachés pour une durée maximale de 8 jours, en vue d'effectuer en France des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien, hors secteur de la construction.*

Articles R. 1262-7 et suivants du Code du travail

- des dispositions légales et réglementaires et interprofessionnelles relatives à la mensualisation ;

Articles R. 1262-7, L. 3241-1 et suivants du Code du travail

- des conventions et accords collectifs étendus applicables aux entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de service accomplie, intéressant la rémunération y compris les primes et compléments de salaire, les remboursements de frais de toute nature ;

Article R. 1261-2 du Code du travail

- du principe légal d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, lorsque la durée de la mission en France est supérieure à un mois ;

Articles R. 1262-7, L. 3221-2 du Code du travail

- des modalités de versement du salaire imposées par la législation française, notamment de la transmission d'un bulletin de paie, lorsque la prestation de service accomplie en France est supérieure à un mois.

Articles R. 1262-7, L. 3241-1, L. 3243-1, L. 3243-2, R. 3241-1 du Code du travail

ALLOCATIONS DE DETACHEMENT

Les allocations propres au détachement en France doivent être intégrées au salaire minimal, lorsqu'elles ne sont pas versées à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

Article 3 - Décret n° 2000-861 du 4 septembre 2000 - JO du 6 septembre

Elles sont donc à intégrer dans l'assiette des cotisations sociales.

Cotisations de Sécurité sociale

Le travailleur détaché continue à relever du régime de Sécurité sociale de son pays d'origine dans la mesure où :

- il existe une convention de Sécurité sociale entre la France et ce pays d'origine ;
- les formalités nécessaires ont été effectuées auprès du régime de protection sociale de ce pays.

Lorsque ces deux conditions ne sont pas remplies, le travailleur détaché relève, durant son séjour, du régime français de protection sociale et les déclarations correspondantes doivent être effectuées auprès de l'URSSAF.

En conséquence, lorsque le travailleur détaché reste affilié à son pays et rémunéré par son entreprise d'origine, les cotisations sociales françaises ne sont pas dues.

En revanche, dès lors que le travailleur détaché relève d'un régime de protection sociale français, son emploi implique le versement de cotisations de Sécurité sociale en France. Il peut alors être plus facile pour les deux entreprises que la société d'accueil française acquitte les charges sociales auprès des URSSAF, et refacture cette obligation à l'entreprise d'origine afin que celle-ci continue à être considérée comme le seul employeur du salarié.

TAXES SUR LES SALAIRES

Certaines obligations de l'employeur français dépendent de la masse salariale de l'effectif de l'entreprise, au sens de la Sécurité sociale. Sont alors comptés tous les travailleurs percevant une rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Tel est le cas notamment pour le calcul du montant :

- de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ;
- de la contribution à l'effort de construction (1 % patronal).

La prise en compte des travailleurs étrangers détachés dans le calcul de cette masse salariale dépend alors de leur affiliation ou non à un régime de protection sociale français. En tout état de cause, ils ne peuvent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise qu'au prorata de leur temps de présence.

CSG et CRDS

La CSG et la CRDS s'appliquent aux revenus de toutes les personnes physiques domiciliées en France pour le paiement de l'impôt sur le revenu.

Les travailleurs étrangers temporairement détachés sur le territoire français n'ont en principe pas leur foyer fiscal en France, dans la mesure où ils sont censés résider à titre permanent dans leur pays d'origine.

En conséquence, les salariés d'entreprises non établies sur le territoire français et détachés temporairement en France ne sont, en principe, pas assujettis à l'impôt sur le revenu, à la CRDS et à la CSG.

Dans le même sens, la Cour de Justice des Communautés Européennes qualifie la CSG et la CRDS de prélèvements à nature sociale (et non plus fiscale). Dès lors, les salariés temporairement détachés en France, qui cotisent déjà au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine, ne seraient pas non plus redevables de ces deux contributions.

CJCE - 15 février 2000 - Commission c/ France 2 - Affaire n° 169/98 (CSG) et Affaire n° 34/98 (CRDS)

DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

Application de la législation française

La réglementation française de la durée du travail s'impose, sur le territoire français, à "tous les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit".

Article L. 3111-1 du Code du travail

Cette réglementation est donc d'application territoriale, et en tant que loi de police française, le salarié d'une entreprise étrangère qui est détaché en France peut en bénéficier.

En conséquence, ni l'entreprise étrangère employeur du travailleur, ni l'entreprise française dans laquelle il est détaché ne peuvent lui imposer un régime moins favorable que la réglementation de la durée du travail française.

S'appliquent en particulier au salarié étranger détaché dans une entreprise française :

- la durée légale du travail est fixée à **35** heures ;

Articles L. 3121-10 et suivants du Code du travail

- les modalités de récupération des heures perdues ;

Article L. 3122-27 du Code du travail

- la réglementation des temps de pause et les équivalences existantes dans certains secteurs professionnels ;

Articles 3121-1 et suivants du Code du travail

- le régime des travailleurs à temps partiel, le cas échéant ;

Articles L. 3123-1 et suivants, D. 3123-1 et suivants du Code du travail

- la réglementation des heures supplémentaires ;

Articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail

- les durées maximales du travail, journalières et hebdomadaires.

Articles L. 3123-2 et L. 3121-19 du Code du travail

Détachement dans le cadre d'une prestation de service

La réglementation de la durée du travail est applicable aux travailleurs étrangers détachés en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale, à l'exception :

- des dispositifs conventionnels d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- des accords dérogatoires intéressant notamment la modulation du temps de travail sur l'année.

Articles R. 1262-9, L. 3122-4 à L. 3122-22 du Code du travail

Repos hebdomadaire

Les travailleurs étrangers détachés sur le territoire français bénéficient des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au repos hebdomadaire.

Le travailleur étranger doit pouvoir prendre un repos d'une durée minimale de **24** heures, au moins tous les **6** jours et, en principe, le dimanche.

Article L. 3111-1 du Code du travail

Les accords collectifs étendus permettant le repos par roulement dans certaines entreprises sont applicables aux travailleurs étrangers détachés en France dans le cadre d'une prestation de service.

Articles L. 1262-4 et R. 1261-2 du Code du travail

Jours fériés

Les travailleurs étrangers détachés en France bénéficient des jours fériés accordés par la loi ou la convention collective applicable à l'entreprise française dans laquelle le salarié est détaché.

Articles L. 3133-1 et suivants du Code du travail

L'article R. 1262-4 du Code du travail le précise expressément pour les travailleurs étrangers détachés dans le cadre d'une prestation de service.

Congés payés

La réglementation française des congés annuels payés est en principe applicable au salarié étranger détaché en France, même si celui-ci n'est pas à proprement parler un salarié de l'entreprise française assujettie à la réglementation des congés annuels payés, auprès de laquelle il est mis à disposition.

Articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail

En effet, les congés annuels payés relèvent de la réglementation française du travail, d'application territoriale et d'ordre public.

Livre I^{er}, titre IV du Code du travail

- les salariés détachés en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale bénéficient des dispositions légales et conventionnelles étendues relatives aux congés payés, excepté celles concernant :
- les congés payés supplémentaires accordés à raison de l'âge ou de l'ancienneté du salarié ;
- les congés payés supplémentaires accordés aux jeunes mères de famille en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- l'indemnité de congés payés versée en cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels payés d'une durée supérieure à celle des congés légaux annuels.

Articles R. 1261-2, R. 1262-4, L. 3141-8, L. 3154-9, L. 3141-29 du Code du travail

En outre, les entreprises de bâtiment non établies en France qui détachent certains salariés sur des chantiers situés sur le territoire français, pour y effectuer une prestation de service transnationale, sont tenues de cotiser à la Caisse Française de Congés Payés du Bâtiment.

Congés pour évènements familiaux

Les évènements familiaux relevant de la réglementation du travail français, d'application territoriale et d'ordre public en application de l'article L. 3111-1 du Code du travail, les salariés étrangers détachés en France peuvent en principe en bénéficier.

Dans le même sens, les salariés étrangers détachés en France pour y accomplir une prestation de service transnationale bénéficient des conventions et accords collectifs étendus applicables aux entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de service accomplie, dans leurs dispositions intéressant les absences pour évènements familiaux.

Articles R. 1262-4, R. 1262-9, L. 3142-1 et L. 3142-2 du Code du travail

MALADIE, MATERNITE, ACCIDENT DU TRAVAIL

Indemnisation conventionnelle complémentaire

Les salariés détachés en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale bénéficient des dispositions conventionnelles étendues intéressant l'indemnisation des absences pour maladie ou accident, applicables aux entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de service accomplie.

Articles L. 1226-1 et suivants - articles R. 1262-1, R. 1262-9 du Code du travail

L'indemnisation complémentaire de la maladie ou de l'accident devrait être à la charge de l'entreprise étrangère, employeur du salarié détaché en France dans le cadre d'une prestation de service, sauf accord conclu avec l'entreprise française auprès de laquelle le salarié est détaché.

Déclaration des accidents du travail

Dans l'hypothèse où le salarié détaché dans le cadre d'une prestation de service transnationale n'est pas affilié au régime de protection sociale français et est victime d'un accident du travail en France, l'accident doit être déclaré à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de l'accident dans les **48** heures.

Article R. 1262-2 du Code du travail

La déclaration doit être effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les dimanches et les jours fériés ne sont pas compris dans le délai de **48** heures susmentionné.

Rapatriement du travailleur étranger

Le rapatriement du travailleur détaché, malade ou accidenté, peut être prévu dans le contrat de travail international.

Les frais exposés peuvent être pris en charge par l'entreprise d'origine du salarié, non établie en France.

Les conventions et accords collectifs étendus applicables aux entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de service accomplie peuvent également contenir des clauses spécifiques au rapatriement du salarié étranger.

Maternité

L'interdiction d'occuper une femme en couche dans les **6** semaines qui suivent l'accouchement s'applique à l'entreprise d'accueil française, à l'égard des salariées détachées en France par une entreprise non établie sur le territoire national.

Article L. 1225-29 du Code du travail

La protection française, légale et conventionnelle étendue, applicable aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher est en outre garantie aux salariées d'une entreprise étrangère qui sont détachées en France dans le cadre d'une prestation de service.

Articles L. 12251-1 et suivants, R. 1225-1 et suivants du Code du travail

Toutefois, seules peuvent être revendiquées les dispositions françaises relatives aux conditions de travail et d'emploi, à l'exclusion de celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail :

- l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse de la salariée pour prononcer une mutation ;
- la salariée détachée peut demander son affectation temporaire dans un autre emploi, si son état de santé l'exige ;
- la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux ;
- la salariée a droit à un congé de maternité.

Articles R. 1225-1 et suivants, L. 1225-1 et suivants, L. 1225-7, L. 1225-16, L. 1225-17, L. 1225-24 du Code du travail

Les salariées étrangères détachées en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale ne sont pas décomptées dans l'effectif requis pour mettre en place des chambres d'allaitement.

Articles R. 1225-5 et suivants, L. 1225-31 à L. 1225-33 du Code du travail

Prestations familiales de CMU

Certains détachés pouvaient, jusqu'à présent, bénéficier des prestations familiales françaises et de la CMU. Or, depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007, cela n'est plus possible, dans la mesure où ces salariés restent assujettis au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine.

Articles L. 380-3 et L. 512-1 du Code de la Sécurité sociale

HYGIENE ET SECURITE

Les dispositions françaises législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et la sécurité relèvent des lois de police.

Elles s'imposent donc aux entreprises situées sur le territoire français, envers les salariés étrangers détachés auprès d'elles par une entreprise non établie en France.

Ce principe est expressément précisé pour les salariés étrangers détachés en France, dans le cadre d'une **prestation de service** transnationale.

Articles R. 1261-1, R. 1262-4 et R. 4624-19 et suivants du Code du travail

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les dispositions du Code du Travail relatives au CHSCT ne sont pas applicables aux travailleurs étrangers détachés en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale.

Les travailleurs détachés ne doivent notamment pas être décomptés dans l'effectif requis pour mettre en place un CHSCT dans l'entreprise d'accueil.

De même, le CHSCT ne contribue pas, en principe, à la protection de la santé et de la sécurité de ces salariés.

Médecine du travail

Les dispositions du Code du Travail relatives à la médecine du travail s'appliquent aux salariés d'une entreprise non établie sur le territoire national, détachés en France pour y accomplir une prestation de service.

Articles R. 1262-9, R. 4624-19 et suivants du Code du travail

Les salariés étrangers temporairement détachés en France sont soumis à une surveillance particulière du médecin du travail de l'entreprise française auprès de laquelle le salarié est mis à disposition, lorsque la prestation de service accomplie en France comporte des risques spécifiques.

Articles R. 1262-9, R. 4624-19 et R. 4624-20 du Code du travail

Tous les frais afférents aux examens médicaux complémentaires, au transport adjacent sont pris en charge par l'employeur étranger, ou le service médical interentreprise, sous réserve d'accords éventuellement conclus avec l'entreprise française auprès de laquelle le travailleur est détaché.

Articles R. 1262-9, R. 4624-25 et suivants du Code du travail

Les absences du salarié détaché pour se rendre à ces examens médicaux ne doivent entraîner aucune perte de salaire.

Articles R. 1262-9, R. 4624-28 et suivants du Code du travail

L'entreprise prestataire de service est tenue d'adhérer à un service médical interentreprise territorialement compétent, pour toute la durée d'exécution de la prestation en France et quels que soient le nombre et le statut des salariés détachés.

Article R. 1262-12 du Code du travail

Enfin, le salarié étranger détaché auprès d'une entreprise française, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, devrait être soumis à la visite médicale annuelle, prévue aux articles R. 1262-9 et R. 4624-16 et suivants du Code du Travail. En l'absence de précisions légales dans ce sens, il est possible de déduire l'existence d'une telle obligation du caractère d'ordre public de toute disposition, y compris réglementaire, relative à l'hygiène et la sécurité en France.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET DROIT SYNDICAL

La représentation du personnel appartient à la sphère des lois de police françaises.

La jurisprudence française sur ce point porte surtout sur l'obligation, pour les entreprises étrangères qui souhaitent s'installer en France, de se plier à la législation relative à la représentation du personnel.

Cass. soc., 3 mars 1988, Bull. civ. V, n° 164

Condition d'effectif

Les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, sont pris en compte dans l'effectif de la première, au prorata de leur temps de présence au cours des **12** mois précédents.

Article L. 2322-6 du Code du travail

Par analogie, les travailleurs étrangers détachés pourraient être pris en compte dans le calcul de l'effectif lié à la mise en place d'une représentation du personnel dans l'entreprise d'accueil.

Electorat

La nationalité française n'est pas une condition pour être électeur.

Pour être électeur des représentants du personnel dans une entreprise, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 3 mois dans cette entreprise.

Articles L. 2314-15 et L. 2324-14 du Code du travail

Les travailleurs étrangers dont la durée de détachement en France est inférieure ou égale à **3** mois sont donc exclus.

La prise en compte des salariés étrangers détachés, dans l'électorat de l'entreprise d'accueil, dépend ensuite de l'effectivité du lien de subordination envers leur entreprise d'origine et de la finalité de l'institution représentative à élire.

L'effectivité du lien de subordination est appréciée par la jurisprudence en fonction d'un faisceau d'indices.

Exemple

Le lien de subordination est demeuré effectif envers l'entreprise étrangère d'origine, dès lors que c'est elle qui verse la rémunération du travailleur étranger, fixe ses conditions de travail et ses congés payés.

Cass. soc. - 13 mai 1996, n° 95-60.738

Les travailleurs détachés davantage sous la dépendance de l'entreprise française d'accueil pourraient être électeurs des délégués du personnel, au sein de cette entreprise. En effet, la mission principale de cette institution est de présenter à l'employeur des réclamations relatives aux conditions de travail, lesquelles leur sont dans l'ensemble applicables.

En revanche, ils ne peuvent en principe participer aux élections du comité d'entreprise, dans la mesure où ils n'ont pas le même intérêt que les salariés de l'entreprise d'accueil au sort et à la gestion de celle-ci.

Cass. soc. 22 avril 1985 - Bull. civ. V, n° 247 relatif aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure

Eligibilité

La nationalité française n'est pas une condition d'éligibilité.

Pour se porter candidat aux élections professionnelles dans une entreprise, il est nécessaire d'y avoir travaillé un an au moins. Les travailleurs étrangers détachés en France pour une période inférieure ou égale à un an ne sont donc pas éligibles.

Articles L. 2314-16 et L. 2324-18 du Code du travail

Aucune disposition légale n'interdit à un travailleur étranger détaché de se présenter aux élections professionnelles de l'entreprise d'accueil. Mais, la durée du mandat des représentants du personnel étant fixée à 2 ans, il faudrait que le détachement en France dure au moins 2 ans, pour que l'intéressé soit en mesure d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été élu.

L'éligibilité d'un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure s'apprécie en fonction du maintien ou du relâchement du lien de subordination envers son entreprise d'origine et de la finalité de l'institution représentative à élire.

Dès lors que sa capacité d'électeur a été reconnue, au regard de sa situation de dépendance dans l'entreprise d'accueil, le salarié étranger détaché en France devrait pouvoir se porter candidat aux élections professionnelles des délégués du personnel de cette entreprise.

Par contre, les salariés d'une entreprise étrangère détachés temporairement en France ne peuvent en principe être élus au comité d'entreprise, dans la mesure où ils n'ont pas le même intérêt que les salariés de l'entreprise d'accueil au sort et à la gestion de celle-ci.

Délégué syndical

La nationalité française n'est pas une condition pour être désigné comme délégué syndical dans l'entreprise d'accueil.

Mais le travailleur étranger détaché en France ne peut être désigné comme délégué syndical parce qu'il n'est pas salarié de l'entreprise d'accueil où intervient cette désignation.

Cass. soc. 7 mai 1987 - Bull. civ. V, n° 291, sur les salariés d'entreprises extérieures mis à disposition