

STATUT DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ EN FRANCE

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 DEBITRICE

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 détachement

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 LEGISLATION 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 COMPLEMENTAIRE

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.

DECLARATION 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 ETRANGER

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.

MATERNITE

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

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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.

MEDECINE 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

ELIGIBILITE

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.

DELEGUE 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