La Kanzlei

Une protection accrue pour les salariés détachés

Arbeitsrecht





Jan Westhues

En juin 2018, l'Union européenne a révisé la directive relative au détachement de travailleurs afin de garantir aux travailleurs détachés dans toute l'Europe les mêmes conditions de travail que les salariés du pays d'accueil en matière de rémunération et de travail. Suite à la mise en œuvre de la directive, les réglementations en France et en Allemagne sont désormais similaires. En voici les principales nouveautés :

- En droit allemand
- En droit français

En droit allemand

La directive a été transposée **en droit allemand** et est en vigueur depuis le 30 juillet 2020. Les principales dispositions sont les suivantes :

- La loi allemande sur le détachement de travailleurs (Arbeitnehmer-Entsendungsgesetz ou AEntG) précise quelles conditions de travail applicables en Allemagne doivent être impérativement respectées (par ex. la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires, les congés payés, les périodes maximales de travail) ;
- Les travailleurs provenant d'autres pays de l'Union européenne **peuvent bénéficier de certaines conditions de travail (par ex. le salaire conventionnel, la prime de vacances) en vertu de conventions collectives nationales**, si celles-ci sont étendues ou s'il existe un texte réglementaire à cet égard. Auparavant, les travailleurs n'avaient droit qu'au salaire minimum ;
- Il est désormais **interdit à l'employeur de déduire de la rémunération les frais** encourus dans le cadre du détachement (frais de déplacement, de logement et de restauration) ;
- Le logement des travailleurs étrangers doit répondre aux normes minimales imposées par le décret relatif à la sécurité sur les lieux de travail ;

- S'agissant des travailleurs détachés par leur employeur **pendant plus de 12 mois** (pour une durée maximale de 18 mois après notification écrite auprès de l'autorité compétente de l'administration douanière), **toutes les conditions de travail prescrites en Allemagne s'appliquent à l'expiration cette période** (à l'exception des conditions procédurales et formelles pour conclure et mettre fin à un contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence post-contractuelles, et le régime de retraite de l'entreprise) ;
- Ces dispositions **ne s'appliquent pas aux chauffeurs routiers**, le secteur du transport routier restant soumis à des règles particulières ;
- La loi allemande sur le détachement de travailleurs **régit également** les conditions de travail du **personnel intérimaire**/des travailleurs temporaires/des salariés mis à disposition) ; des dérogations sont prévues pour les travaux de montage initial et d'installation qui ne durent que huit jours au maximum.
- L'employeur est passible d'une amende pouvant atteindre 500.000 euros en cas d'infraction.

Conseils pratiques :

1. Vérifier **si** des conventions collectives nationales étendues s'appliquent dans votre cas et si des règlements ont été adoptés pour votre secteur d'activité.
2. Vérifier **si** les conventions collectives étendues règlent effectivement les conditions de travail visées par la loi (par ex. le salaire minimum, les taux majorés pour les heures supplémentaires, la prime de vacances).
3. **Budgéter** l'impact de la prise en charge de l'ensemble des frais encourus dans le cadre du détachement (frais de déplacement, de logement et de restauration)

En droit français

En droit français, la transposition est prévue par l'ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019, également en vigueur depuis le 30 juillet 2020, outre le décret du 28 juillet 2020. Les principaux changements sont les suivants :

- Depuis le 30 juillet 2020, le « noyau dur » du droit social (salaire minimum, durée du travail, discrimination, etc.) ne s'applique **que pour les 12 premiers mois** d'un détachement : à compter du 13ème mois, l'employeur qui détache des salariés vers la France est soumis à l'ensemble des dispositions du Code du travail (à l'exception des règles concernant la forme / validité / rupture du contrat de travail lui-même).
- Il est possible de solliciter auprès de l'administration une prolongation de 6 mois supplémentaire du régime dit « du noyau dur », portant la **durée totale maximale à 18 mois.** La demande de prolongation s'effectue comme la déclaration initiale de détachement sur le site SIPSI, et doit être motivée. En cas de non-respect de la demande de dérogation, la sanction est de 4.000 euros d'amende (portée à 8.000 euros en cas de récidive) par salarié concerné.
- L'obligation pour l'employeur de rembourser au salarié détaché les frais professionnels engagés durant la mission (jusqu'alors mise en œuvre de manière casuistique en pratique) rejoint le « noyau dur » des règles à respecter : Les frais de transport, repas et hébergement sont expressément visés comme étant à supporter par l'employeur, à la double condition cumulative

que la prise en charge doit être prévue par la loi ou la convention collective et que le salarié doit avoir à se déplacer vers ou depuis son lieu de travail sur le territoire national français durant sa mission. Ceci ne s'applique pas au transport routier.

- En cas de non-paiement d'une amende administrative, **la DIRECCTE peut interdire purement et simplement tout détachement** sur le territoire français, avant même son commencement.
- Dans le secteur du BTP, la déclaration de détachement ne vaut plus déclaration de demande de carte BTP : l'employeur doit maintenant effectuer, pour chaque salarié détaché, préalablement au détachement, une déclaration par voie dématérialisée auprès de l'association «Congés intempéries BTP-Union des caisses de France».

Conseils pratiques :

1. Vérifier **quelle convention collective est applicable** à l'activité menée en France et/ou au sein de l'entreprise utilisatrice.
2. **Budgéter** l'impact de la prise en charge de l'ensemble des frais professionnels, en amont de l'organisation d'un détachement (en particulier si celui-ci est appelé à se dérouler sur plusieurs mois).
3. **Préparer**, bien en amont, l'éventuelle demande de prolongation de l'application du « noyau dur » du droit social pour 6 mois supplémentaires.

2020-09-23

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com