



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 18.**

LE DÉTACHEMENT  
D'UN SALARIÉ VERS  
UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UE



## Fiche 18.

# LE DÉTACHEMENT D'UN SALARIÉ VERS UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UE

Suivant l'article 2 de la directive 96/71/UE, est à considérer comme travailleur détaché « *tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement* ».<sup>1</sup>

### 18.1. La notion de détachement

Afin qu'un travailleur soit considéré comme détaché, les principes suivants doivent être respectés.

1) L'entreprise d'envoi doit exercer une activité économique réelle et substantielle dans son État d'origine

La directive 2014/67/UE liste un faisceau d'indices pour déterminer si l'entreprise d'envoi exerce réellement des activités substantielles autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative.

Par ces indices, les États peuvent notamment contrôler le lieu de recrutement des travailleurs détachés ou le montant du chiffre d'affaire réalisé dans l'état d'établissement.

2) L'entreprise d'envoi doit justifier l'exécution d'un contrat de prestation de services

En dehors des cas de détachement intragroupe, ou effectués dans le contexte d'un travail intérimaire ou d'un prêt temporaire de main d'œuvre, le détachement doit s'inscrire dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de service à l'étranger.<sup>2</sup>

3) La durée du détachement doit être limitée et déterminée par l'exécution du contrat de prestation de services

Suivant l'article 12 du règlement CE n° 883/2004<sup>3</sup> le travailleur détaché reste rattaché à la législation de l'État d'origine du détachement à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne.<sup>4</sup>

### 18.2. Les obligations de l'employeur

#### A. La délivrance au salarié d'un document écrit spécifique<sup>5</sup>

En cas de détachement supérieur à un mois, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un document écrit supplé-

mentaire devant comporter la durée de travail exercé à l'étranger et la devise servant au paiement du salaire, et, le cas échéant : les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement.

Le détachement ne doit pas entraîner une modification de son contrat de travail en défaveur du salarié.

Si le contrat de travail ne prévoit la possibilité d'un détachement, un avenant au contrat de travail doit être signé entre les parties.

#### B. Le respect des conditions de travail du pays d'accueil et du pays d'envoi

##### 1) Le respect des conditions de travail du pays d'accueil

Suivant l'article 3 de la directive 96/71/CE, l'employeur doit respecter le socle minimal imposé par le droit du travail du pays d'emploi.

Ce socle concerne notamment les points suivants :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- les taux de salaire minimal y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ;
- 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.

##### 2) Le respect des conditions de travail du pays d'envoi

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

<sup>1</sup> Cette directive a été précisée par une directive 2014/67/UE [ou « directive d'exécution »]. La coordination des législations nationales dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale a été organisée au niveau de l'Union Européenne afin de faciliter pour les entreprises le détachement de salariés tout en assurant une protection minimale des travailleurs et en évitant aussi des distorsions de concurrence.

<sup>2</sup> Article L.141-1 [2].

<sup>3</sup> Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur

la coordination des systèmes de sécurité sociale est le règlement de base applicable en la matière. Ce règlement est complété par le règlement d'application (CE) n° 987/2009. Ces règlements définissent dans quel État membre les travailleurs européens mobiles sont soumis à la sécurité sociale afin qu'une personne mobile en Europe ne soit soumise à aucun système ou simultanément à deux systèmes de sécurité sociale.

<sup>4</sup> Il s'agit d'une exception au principe de l'application de la législation de sécurité sociale de l'État d'emploi [ou « *lex loci laboris* »].

<sup>5</sup> En plus des dispositions découlant du droit du travail, l'employeur doit demander pour chaque salarié détaché, un formulaire A1 disponible auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) et se renseigner auprès des bureaux de liaisons dans l'État membre où la prestation des services est prévue, sur la procédure à suivre. Le formulaire A1 (anciennement E101) renseigne sur l'affiliation auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine auprès duquel le salarié est affilié pendant son séjour sur le territoire à l'étranger.