

5 La directive européenne « détachement » de 1996 est révisée

Les règles de l'Union européenne sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ont été révisées après deux ans d'après négociations. Le texte qui vient modifier la directive « détachement » du 16 décembre 1996 a été publié au Journal officiel de l'UE du 9 juillet 2018.

Dir. 2018/957/UE du 28 juin 2018, JOUE L 173/16 du 9 juillet

L'essentiel

- ✓ Malgré de fortes divisions entre les États membres, l'Union Européenne est parvenue à réviser la directive « détachement » du 16 décembre 1996, accusée de favoriser le « dumping social ». / 5-1 et 5-2
- ✓ La nouvelle directive pose un principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux. / 5-3 et 5-4
- ✓ Le « noyau dur » du droit du travail local applicable au travailleur détaché est élargi à de nouvelles matières. De plus, il comprend les règles prévues dans les conventions collectives de branche. / 5-5 et 5-6
- ✓ En cas de long détachement, le travailleur détaché devra bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et d'emploi du pays d'accueil. / 5-7 et 5-8
- ✓ Les travailleurs détachés intérimaires devront profiter des mêmes conditions de travail et d'emploi que les travailleurs intérimaires locaux. / 5-9 et 5-10
- ✓ Les États membres ont jusqu'au 30 juillet 2020 pour transposer la nouvelle directive en droit interne. En France, le gouvernement devrait procéder par ordonnance. / 5-11



Point final d'une négociation marquée par les divisions entre États membres

Une directive devenue inadaptée au fil de l'élargissement de l'UE

5-1 Élaborées en 1996, alors que l'Union Européenne (UE) ne comptait que 15 États membres, les règles relatives au détachement transnational de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services sont apparues très rapidement inadaptées avec l'élargissement de l'UE aux États membres venus de l'Est.

La directive en cause (dir. 96/71/CE du 16 décembre 1996, JOCE L 18/1 du 21 janvier 1997), couplée au règlement européen de coordination des régimes de sécurité sociale (règl. CE n° 883/2004 du 29 avril 2004, JOUE L 166/1 du 30 avril), étaient accusés de favoriser le « dumping social » entre les États membres, par l'exportation d'une « main-d'œuvre à bas coût vers des pays où les coûts salariaux sont supposés être plus élevés » (rapport Sén. n° 527 du 18 avril 2013, p. 19).

Il résulte en effet de ces textes que si le travailleur détaché doit être rémunéré au niveau du salaire minimum légal du pays d'accueil, les cotisations sociales restent payées dans le pays d'origine.

Par ailleurs, bien que la directive prévoit l'application au travailleur détaché d'un « noyau dur » de règles du droit du travail du pays d'accueil, il ne s'agit que des règles légales et réglementaires, les règles prévues par les conventions collectives ne s'imposant que dans le secteur de la construction. Selon ses détracteurs, la directive permettrait ainsi des pratiques d'« optimisation sociale ».

D'autres aspects de la directive étaient dénoncés, comme une définition peu précise du détachement, des moyens de contrôle insuffisants, un manque d'information des travailleurs détachés sur leurs droits, une coopération déficiente entre les États membres.

Une révision rendue difficile par les divisions entre pays d'accueil et pays d'envoi

5-2 Néanmoins, plusieurs États membres de l'UE, en particulier les pays d'Europe de l'Est (majoritairement pays d'envoi des travailleurs détachés), se sont montrés réticents à la révision de la directive de 1996.

Aussi, dans un premier temps, la Commission européenne a proposé une « directive d'exécution » de la directive de 1996, adoptée en 2014 (dir. 2014/67/UE du 15 mai 2014, JOUE L 159/11 du 28 mai).

Afin de limiter les abus, ce texte a posé une définition plus précise du détachement, a renforcé les moyens de contrôle des États membres (formalités administratives exigées de l'employeur des travailleurs détachés), a institué un mécanisme de responsabilité solidaire du donneur d'ordre dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et a renforcé l'information des travailleurs ainsi que l'échange d'informations entre États membres.

Puis, en mars 2016, la Commission européenne a présenté une révision globale de la directive de 1996, avec pour cible 4 points principaux : la rémunération (voir § 5-3), les règles de droit du travail applicables au travailleur détaché (voir § 5-5), la durée du détachement (voir § 5-7) et le recours aux travailleurs détachés intérimaires (voir § 5-9).

De nouveau, de fortes contestations ont été émises par les pays d'envoi et il a fallu plus de 2 ans de négociations pour dépasser les divisions et réviser la directive 1996.

C'est désormais chose faite, avec la directive du 28 juin 2018, publiée au JO de l'Union européenne du 9 juin.

→ À NOTER

La nouvelle directive du 28 juin 2018 ne s'appliquera au secteur du transport routier qu'une fois modifiée la législation européenne sectorielle spécifique. D'ici là, la directive initiale de 1996 reste applicable à ce secteur. Par ailleurs, une révision du règlement de 2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale est actuellement engagée par l'UE.

Égalité de rémunération entre détachés et travailleurs locaux

Prise en compte de tous les éléments de rémunération obligatoires

5-3 Jusqu'à présent, en matière de rémunération, la directive de 1996 imposait simplement aux États membres de garantir aux travailleurs détachés le bénéfice du taux de salaire minimal applicable dans le pays d'accueil, y compris les majorations pour heures supplémentaires.

À l'avenir, et pour limiter le dumping social, les travailleurs détachés bénéficieront du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération.

À cet égard, la notion de « rémunération » s'entend de tous les éléments de rémunération rendus obligatoires dans l'État d'accueil par des lois, des textes réglementaires, des accords interprofessionnels ou des conventions collectives de branche (ne sont pas visés les éléments de rémunération prévus par des accords d'entreprise).

→ À NOTER

Les États membres devront publier sur un site internet national officiel unique les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération. Il sera, le cas échéant, tenu compte du défaut d'information afin de fixer la sanction encourue par les employeurs de travailleurs détachés contrevenants.

Comparaison des rémunérations brutes totales

- 5-4** Selon l'exposé des motifs de la nouvelle directive, pour comparer la rémunération des travailleurs détachés avec celle versée aux travailleurs locaux, il faudra tenir compte du montant brut de la rémunération, c'est-à-dire comparer les montants totaux bruts des rémunérations plutôt que les éléments constitutifs individuels de la rémunération qui sont rendus obligatoires. Notons que ne peuvent être imputées sur la rémunération du travailleur détaché les sommes versées en remboursement des dépenses encourues du fait du détachement (dépenses de voyage, de logement et de nourriture). En revanche, les indemnités de détachement non liées à un remboursement de frais doivent être incluses dans la rémunération du travailleur détaché et prises en compte aux fins de la comparaison.

Application au travailleur détaché d'un « noyau dur » de droit du travail local élargi

De nouvelles règles intégrées au « noyau dur »

- 5-5** Les travailleurs détachés doivent bénéficier d'un « noyau dur » de règles de droit du travail du pays d'accueil. Ce « noyau dur » portait seulement jusqu'alors sur :
- 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 (règle remplacée, dans la nouvelle directive, par le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération ; voir § 5-3) ;
 - 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 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 et la non-discrimination.
- À l'avenir, le « noyau dur » portera aussi sur :
- les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
 - les allocations ou remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles (ce point concerne uniquement les dépenses encourues par les travailleurs détachés lorsqu'ils doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel dans l'État d'accueil, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail).

Application des règles prévues par les conventions collectives

5-6 Pour l'ensemble des matières prévues dans le « noyau dur », les travailleurs détachés doivent se voir appliquer, sur le fondement de l'égalité de traitement, non seulement les règles fixées par la loi et les dispositions réglementaires de l'État d'accueil (en France, pour l'essentiel, les règles fixées par le Code du travail), mais également celles prévues par les accords interprofessionnels étendus et les conventions collectives de branche étendues et ce, pour tous les secteurs d'activité.

Jusqu'à présent, l'application de ces accords et conventions aux travailleurs détachés concernait uniquement le secteur de la construction.

Par ailleurs, les États membres pourront désormais décider d'appliquer les accords interprofessionnels non étendus, les conventions collectives de branche non étendues et les conventions collectives de branche territoriales.

Application de l'ensemble du droit du travail local en cas de détachement de longue durée

Les règles spécifiques au détachement s'appliqueront pour 18 mois maximum

5-7 La nouvelle directive prévoit que les règles particulières relatives au détachement ne peuvent s'appliquer que pour une durée maximale de 12 mois, avec une prolongation possible de 6 mois moyennant la notification d'un justificatif par le prestataire de services, soit 18 mois maximum.

Au-delà de cette durée, les travailleurs détachés devront se voir appliquer l'ensemble des règles régissant les conditions de travail et d'emploi du pays du lieu de travail (et pas seulement les règles du « noyau dur »).

En France, il s'agira pour l'essentiel du Code du travail, des accords nationaux interprofessionnels et des conventions collectives de branche (les accords d'entreprise ou assimilés ne seront pas pris en compte). Par exception, les règles relatives à la conclusion et à la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, et aux régimes complémentaires de retraite professionnels ne seront pas concernées.

Neutralisation des détachements successifs pour un même travail

5-8 Pour éviter tout abus de droit, la directive prévoit que si l'employeur remplace un travailleur détaché par un autre pour effectuer la même tâche au même endroit, il faut additionner la durée de détachement de chacun des travailleurs pour vérifier la durée maximale de détachement.

Droits des travailleurs détachés intérimaires renforcés

Égalité de traitement avec les travailleurs intérimaires locaux

5-9 La nouvelle directive renforce les droits des travailleurs détachés intérimaires. Elle prévoit que les entreprises de travail temporaire détachant des travailleurs auprès d'entreprises utilisatrices sur le territoire national devront à l'avenir garantir à ces travailleurs les mêmes conditions de travail et d'emploi qu'aux travailleurs intérimaires locaux.

La directive d'origine de 1996 laissait aux États membres la faculté de décider de garantir ou non l'application des règles locales aux intérimaires détachés.

L'entreprise utilisatrice devra informer l'entreprise de travail temporaire des conditions de travail et d'emploi qu'elle applique à ses travailleurs en matière de travail et de rémunération

5

(les travailleurs intérimaires devant bénéficier des mêmes conditions de travail et d'emploi que les salariés de l'entreprise utilisatrice).

Encadrement des « doubles détachements »

5-10 Pour mieux encadrer les « doubles détachements », le nouveau texte prévoit que lorsqu'un travailleur intérimaire, détaché dans un État membre auprès d'une entreprise utilisatrice, est envoyé par cette dernière sur le territoire d'un autre État membre dans le cadre de la prestation de services transnationale, il est considéré comme étant détaché sur le territoire de ce nouvel État membre. L'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail intérimaire de cette situation en temps utile avant le début du travail, afin de lui permettre d'appliquer, s'il y a lieu, des conditions de travail et d'emploi plus favorables au travailleur détaché.

Transposition en France par ordonnance

5-11 Les États membres ont jusqu'au 30 juillet 2020 pour transposer la nouvelle directive dans leur droit interne.

À cette fin, le gouvernement a déposé un amendement au projet de loi « Avenir professionnel » actuellement en débat au Parlement visant à l'habilier à transposer la directive par ordonnance, dans les 6 mois qui suivront la promulgation de la loi.

 « Statuts particuliers », RF 1089, §§ 3700, 3701, 3703, 3710, 3711

ANNONCES LÉGALES

La Revue Fiduciaire est habilitée à publier les annonces judiciaires et légales à Paris et pour les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.
Pour vos publications d'annonces légales dans La Revue Fiduciaire, contactez Pro-Légales - 02 47 60 62 17 - revuefiduciaire@pro-legales.com

SOCIÉTÉS

70342496

CLÔTURE DE LIQUIDATION

Aux termes de l'Assemblée Générale Ordinaire du 15.06.2018, de la société : **UNILEA**. Société en liquidation Société à Responsabilité Limitée au capital de 1 Euro, siège social : 268 Rue de Charenton - 75012 PARIS - SIREN 809784903 RCS PARIS. Il a été approuvé les comptes de liquidation, donné quitus au liquidateur, Mr Victor LEVY, demeurant 268 Rue de Charenton - 75012 PARIS, l'a déchargé de son mandat et prononcé la clôture des opérations de liquidation à compter du jour de ladite assemblée. Les actes, pièces et comptes définitifs de la liquidation sont déposés au Greffe du Tribunal de Commerce de PARIS. Pour avis, le liquidateur.