

# entreprise europe



L'Europe à la portée de votre entreprise.

SUD-OUEST FRANCE



## Vos contacts en Région

AQUITAINE : Thérèse Ryberg  
[tryberg@agui-cci-international.com](mailto:tryberg@agui-cci-international.com)

LIMOUSIN : Charlène Caussanel  
[c.caussanel@limousin.cci.fr](mailto:c.caussanel@limousin.cci.fr)

MIDI-PYRÉNÉES : Emilie Vicq  
[emilie.vicq@midi-pyrenees.cci.fr](mailto:emilie.vicq@midi-pyrenees.cci.fr)

POITOU CHARENTES : Maria El Jaoudi  
[m.eljaoudi@poitou-charentes.cci.fr](mailto:m.eljaoudi@poitou-charentes.cci.fr)



## FICHE PRATIQUE

# Detachement des travailleurs eu- ropeens en France

## Introduction

### Texte de référence :

- ➔ **Directive 96/71/CE** du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JOUE L18 du 21/01/1997)

Transposée en droit français par :

- le décret n°2000-462 du 29 mai 2000 (JO du 31/05/2000) transposant l'article 6 de la directive à l'article R517-1-1 du Code du travail concernant à la compétence judiciaire relative aux droits de l'article L341-5
- le décret n°2000-861 du 4 septembre 2000 (JO du 06/09/2000) complétant les modalités d'application de l'article L341-5
- la loi n°2005-882 du 2 août 2005 (JO 03/08/2005) en faveur des petites et moyennes entreprises
- le décret n°2007-1739 du 11 décembre 2007 (JO 13/12/2007) relatif au détachement transnational et modifiant le code du travail

Le détachement des travailleurs européens dans un Etat membre de l'Union Européenne ne peut s'effectuer que dans le cadre de la **Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996** : le travailleur détaché doit être salarié de l'entreprise qui le détache ; le détachement doit porter sur la réalisation d'une prestation de service ; la durée du détachement doit être déterminée.

# 1. Champ d'application

La directive 96/71/CE s'applique *aux entreprises qui détachent un travailleur pour exécuter, à titre temporaire, un travail dans un État membre de l'UE ou de l'Espace Economique Européen autre que l'État où il accomplit habituellement son travail.*

Elle couvre trois **situations transnationales** de détachement de travailleurs (article 1<sup>er</sup> §3), à savoir :

- le détachement dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services ;
- le détachement de travailleurs dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe ;
- la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise de travail temporaire ou par une entreprise qui met ce travailleur à disposition dans une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité dans un Etat membre.

Le détachement transnational des travailleurs est régi par les articles L 1261-1 à L 1263-2 et R 1261-1 à R 1264-3 du code du travail.

Le code du travail français vise le détachement temporaire de salariés par une entreprise non établie en France, pour effectuer une prestation de service (L1262-1.1°) ; dans le cadre d'une mobilité intragroupe (L 1262-1.2°) ; lors de la mise à disposition de salariés au titre de travail temporaire (L 1262-1.2°) ; et lors de la réalisation d'une opération pour le propre compte de l'entreprise étrangère (L 1262-1.3°).

Dans tous les cas, la directive précise qu'il doit exister *une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement.*

La législation française ne définit pas la notion de détachement. Mais il est généralement admis en droit français que le détachement implique essentiellement le maintien du lien contractuel avec l'employeur et le caractère temporaire de l'activité en France (idée de retour).

## 2. L'essentiel de la Directive 96/71/CE

La directive a pour objectif de garantir aux travailleurs détachés l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'État membre dans lequel il est détaché.

Selon l'article 3, paragraphe 1 de la directive, les Etats veillent à ce que, sur leur territoire, les entreprises entrant dans son champ d'application garantissent aux travailleurs détachés les conditions de travail et d'emploi qui sont fixées par les dispositions législatives, réglementaires et administratives et/ou les conventions collectives d'application générale concernant les activités du domaine de la construction visées en annexe (dans la directive), qui portent sur 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,
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment 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 et l'égalité de traitement entre homme et femme.

### 3. L'essentiel du droit Français

**Avant le début de la prestation**, l'employeur doit adresser une **déclaration préalable de détachement** à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation en langue française, par lettre recommandée avec avis de réception ou par télécopie, ou par transmission électronique (art. R. 1263-3 à 7). Vous pouvez trouver un modèle de déclaration [ici](#).

**Ensuite l'employeur aura des obligations, imposées par le droit français, à respecter :**

- assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (art. L1262-4-2°),
- assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles un salaire minimum de croissance et la remise d'un bulletin de paie (art. R 1262-7 et -8),
- Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture (art. R 1262-8),
- se conformer aux dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, aux repos et congés (art. L 1262-4-6°),
- respecter les règles d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Le prestataire de service devra adhérer, pour la durée d'exécution de la prestation et quels que soient le nombre et le statut de ses salariés, au service médical interentreprises de son choix territorialement compétent (art. R 1262-9 à R 1262-15),
- déclarer, lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident de travail, cet accident à l'inspecteur du travail du lieu de sa survenance dans les quarante-huit heures (art. R 1262-2),
- produire les documents exigibles en français (art. R 1263-2),
- cotiser à la caisse des congés payés dans le cadre de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi par suite d'intempéries. Le prestataire peut être exonéré de cette obligation dans certains cas, notamment s'il prouve qu'il cotise déjà dans le pays d'origine (art. L1262-4-7°),

Les États membres ont également la possibilité d'imposer, dans le respect du Traité, l'application de conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles énumérées dans la directive dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

Concrètement, la Directive 96/71/CE prévoit un « noyau dur » de règles impératives de protection minimale que doivent respecter les employeurs envoyant des salariés dans un Etat, dit « pays d'accueil », en vue d'exécuter, à titre temporaire, une prestation dans cet Etat.

En droit français, le code du travail dans son article L 1262-4 énonce le principe général tiré de la Directive 96/71/CE selon lequel :

*Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont contraints de faire bénéficier à leurs salariés détachés des conditions de travail prévues par le droit français. Et ce, quel que soit le secteur d'activité concerné (hormis le secteur de la marine marchande).*

Le régime du détachement est déclenché par le début de l'activité sur le territoire. Le droit français s'applique aux employeurs immédiatement, dès le premier jour de travail de ses salariés sur le territoire, et quelle que soit la durée du détachement.

Sur l'aspect administratif, l'article R 1262-7 prévoit notamment que, lorsque la durée du détachement pour l'exécution de la prestation n'excède pas un mois, l'employeur peut déroger à l'application des dispositions relatives à la mensualisation et au bulletin de paie (articles L 3242-3 ; L 3243-1,-2,-4 ; R3241-1 ; R 3243-1 à -5).

Dans ce cas, la preuve du respect général des dispositions du Code du travail visées par la directive pourra être apporté par différents moyens (reconnaissance de dettes, copie du chèque délivré au salarié, remise d'un reçu signé par le salarié, émargement par le salarié d'un registre, etc.).

Lorsque la durée du détachement est supérieure à un mois, la preuve du respect se fait par la fourniture du bulletin de paie ou par un document équivalent.

## BUREAU DE LIAISON :

ADMINISTRATION COMPETENTE	ADRESSE	TELEPHONE TELECOPIE	COURRIER ELECTRONIQUE SITE WEB
Direction Générale du travail	39-43, quai André Citroën 75739 PARIS cedex 15	01 44 38 38 38 01 44 38 27 11	<a href="http://www.travail-emploi.gouv.fr">www.travail-emploi.gouv.fr</a>
<b>AQUITAINE :</b> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine	Immeuble le Prisme 19 rue Marguerite Crauste 33 074 BORDEAUX Cedex	05 56 99 96 12 05 56 99 96 69	Site internet : <a href="http://www.aquitaine.direccte.gouv.fr">www.aquitaine.direccte.gouv.fr</a>  Email : <a href="mailto:dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr">dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr</a>
<b>MIDI-PYRENEES</b> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées	5 Esplanade Compans Caffarelli BP 98016 31080 TOULOUSE Cedex 6	05 62 89 81 00 05 61 22 93 89	Site internet : <a href="http://www.midi-pyrenees.direccte.gouv.fr">www.midi-pyrenees.direccte.gouv.fr</a>  Email : <a href="mailto:dr-midipv.direction@direccte.gouv.fr">dr-midipv.direction@direccte.gouv.fr</a>
<b>LIMOUSIN</b> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Limousin	2, allée St Alexis BP 13203 87032 LIMOGES Cedex	05 55 11 66 11 05 55 11 66 20	Site internet : <a href="http://www.limousin.direccte.gouv.fr">www.limousin.direccte.gouv.fr</a>  Email : <a href="mailto:dr-limou.direction@direccte.gouv.fr">dr-limou.direction@direccte.gouv.fr</a>
<b>POITOU-CHARENTES</b> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes	47, rue de la Cathédrale 86035 POITIERS Cedex	05 49 50 20 50 05 49 88 76 89	Site internet : <a href="http://www.poitou-charentes.direccte.gouv.fr">www.poitou-charentes.direccte.gouv.fr</a>  Email : <a href="mailto:dr-poitou.direction@direccte.gouv.fr">dr-poitou.direction@direccte.gouv.fr</a>

## 4. Régime de sécurité sociale

Le **Règlement 1408/71** du Conseil du 14 juin 1971 (*JO du 05/07/1971*) est relatif au rattachement à un régime de sécurité sociale pour les travailleurs salariés et leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Les travailleurs détachés restent soumis à la législation de sécurité sociale de leur pays d'origine, dès lors que la durée prévisible du détachement n'excède pas douze mois et que le travailleur n'est pas envoyé en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de sa période de détachement.



Les travailleurs détachés doivent être munis d'un formulaire spécial à retirer auprès de l'équivalent étranger de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (Formulaire A1).