

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

NOR : MTRT1901775P

Monsieur le Président de la République,

La présente ordonnance est prise sur le fondement de l'habilitation prévue à l'article 93 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui autorise le Gouvernement à prendre les mesures nécessaires à la transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Cette directive comporte des dispositions relatives au travail temporaire, aux droits minimums garantis au bénéfice des travailleurs détachés dans l'Etat membre d'accueil au sein duquel il doit exécuter sa prestation de travail (règles dites du « noyau dur ») et aux sanctions applicables.

S'agissant du travail temporaire, les dispositions du code du travail sont modifiées par **les articles 1^{er} et 2** de la présente ordonnance.

La directive prévoit de nouvelles obligations d'information en distinguant d'une part, le cas de l'entreprise de travail temporaire établie hors de France qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice française et d'autre part, celui de l'entreprise de travail temporaire établie hors de France qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice étrangère qui exerce ponctuellement une activité en France. Les obligations actuelles sont en conséquence clarifiées et pour partie simplifiées :

- s'agissant du premier cas, l'obligation de déclaration préalable attestant du respect des obligations d'information de l'employeur par l'entreprise utilisatrice établie hors de France est remplacée par une obligation d'information par l'entreprise utilisatrice établie hors de France de l'entreprise de travail temporaire des règles applicables aux salariés détachés. La liste des informations devant être communiquées sera précisée par arrêté de la ministre chargée du travail. Dans un objectif de simplification, il est prévu une obligation de justification par l'entreprise utilisatrice établie hors de France, *a posteriori*, en cas de contrôle et par tout moyen du respect de cette obligation d'information ;
- concernant le deuxième cas, une nouvelle obligation d'information est introduite qui prévoit que l'entreprise utilisatrice établie en France informe l'entreprise de travail temporaire étrangère des règles applicables en matière de rémunération pendant la durée du détachement.

Ces dispositions permettront de clarifier pour chaque entreprise (employeur et entreprise utilisatrice) la nature des obligations qui leur incombent et d'assurer un respect plus systématique des droits des salariés détachés. Cette transparence sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires détachés couvrira désormais toutes les situations rencontrées.

L'article 3 de l'ordonnance modifie certaines règles dites du « noyau dur » applicables aux travailleurs détachés et au détachement de longue durée.

Si le code du travail comporte d'ores et déjà des dispositions relatives à la réglementation applicable aux travailleurs détachés, ces dispositions sont complétées afin d'y introduire d'une part, la notion de rémunération revue par la directive et d'autre part, des allocations payées à titre de remboursement des dépenses encourues par le salarié lors de son détachement qui s'entendent comme des frais professionnels. Les prescriptions minimales en matière d'hébergement fixées par la directive sont prévues en droit interne à l'article L. 1262-4 du code du travail.

Ces droits étendus des salariés détachés permettront d'assurer l'effectivité du principe à l'origine de la révision de la directive 96/71/CE que la France a fortement soutenue selon lequel le salarié détaché doit bénéficier d'une rémunération égale à celle que percevrait un salarié local sur un poste de travail équivalent. Ce principe d'égalité de traitement est garanti à l'article L. 1262-4 du même code.

La directive crée en outre un nouveau statut de salarié détaché de longue durée, soit douze mois prolongeable jusqu'à dix-huit mois. Les dispositions actuelles sont en conséquence complétées afin de déterminer la réglementation qui lui est applicable, en explicitant le calcul de la durée de détachement, la prise en compte des

situations de remplacement sur un même poste et même lieu de travail des salariés détachés et la procédure dérogatoire de prolongation du détachement au-delà de douze mois sous le même statut, dont les modalités d'application seront précisées par décret en Conseil d'Etat. Enfin, conformément à la directive, l'ensemble des conditions de travail et d'emploi prévues par le code du travail s'appliquent à ce salarié, à l'exception de dispositions relatives à la conclusion et la fin du contrat de travail.

Ces dispositions permettent de garantir le caractère temporaire du détachement, qui reste toujours lié à l'exécution d'une prestation de services en France. Lorsque la durée du détachement est manifestement très longue, le salarié concerné doit pouvoir bénéficier des mêmes droits qu'un salarié local, au-delà des droits qui lui sont garantis (« noyau dur »). Au demeurant, en cas de fraude, conformément au code du travail, la situation peut être requalifiée afin d'écartier l'application des règles sur le détachement, que la durée du détachement excède ou non la durée de douze mois.

Les articles 4 à 6 prévoient de nouveaux cas d'ouverture aux sanctions rendues nécessaires pour assurer l'effectivité des nouvelles mesures, ainsi que leurs conditions, en ajoutant notamment le critère de bonne foi de l'auteur du manquement.

L'article 4 ajoute à la liste des manquements faisant l'objet d'une sanction administrative le non-respect par l'employeur de l'obligation de déclaration motivée de la prorogation du détachement de longue durée au-delà de douze mois.

L'article 5 prévoit la possibilité d'infliger à l'entreprise utilisatrice une amende administrative en cas de méconnaissance de l'obligation d'information lorsque l'employeur méconnaît les règles applicables en matière de rémunération.

L'article 6 précise les conditions dans lesquelles les amendes administratives sont infligées, en y ajoutant que l'autorité administrative prend en compte la bonne foi de l'auteur du manquement pour le prononcé de la sanction et le cas échéant, pour fixer le montant de l'amende, la directive imposant aux autorités des Etats membres de prendre en compte, lors de l'édition d'une sanction en cas de manquement aux règles sur le détachement, le caractère erroné des informations publiées sur le site Internet national unique.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est prévue le 30 juillet 2020, conformément à la date d'entrée en vigueur prévue par la directive. Toutefois, les entreprises de transport routier restent régies par les dispositions antérieures à la présente ordonnance, comme le prévoit l'article 3 de la directive, pour permettre l'adoption d'une directive fixant des règles sectorielles spéciales par le Parlement européen et le Conseil afin de tenir compte des spécificités du secteur du transport routier.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.