

Nouvelle directive européenne relative au détachement des travailleurs

On entend par salarié détaché, tout salarié envoyé par son employeur dans un autre État que celui où il travaille habituellement, en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

A l'avenir, tous les employeurs étrangers devront faire preuve de 'fair-play' lorsqu'ils détachent leur personnel au sein de l'Union européenne. En effet, le principe d'une rémunération égale pour un même travail effectué dans un même lieu est inscrit depuis juillet 2018 dans la dernière directive européenne sur le détachement.

I. Pourquoi une directive européenne ?

Le principe de « libre circulation des services » implique que les entreprises puissent fournir un service dans un autre État membre sans avoir à s'y établir. Ces entreprises sont autorisées à envoyer leurs salariés dans un autre pays afin que ceux-ci y accomplissent les tâches requises.

Au niveau européen, les conditions de travail de ces travailleurs étaient jusqu'alors réglementées par une directive adoptée en 1996. Afin de garantir une **protection minimale** à ces travailleurs détachés, cette directive prévoyait que, bien qu'ils restent les employés de l'entreprise qui les détache et relèvent donc de la législation de l'État membre d'origine, les travailleurs détachés bénéficient légalement d'un « noyau dur » de droits en vigueur dans l'État membre d'accueil où la tâche est accomplie.

Ce « **noyau dur** » de règles de protection concerne :

- les taux de salaire minimal;
- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- la période minimale de congé annuel payé;
- les conditions de mise à disposition de travailleurs par l'intermédiaire d'entreprises de travail intérimaire;
- la santé, la sécurité et l'hygiène au travail;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Exemple : une société roumaine détache du personnel au Luxembourg. Bien que détachés temporairement, les travailleurs roumains occupés au Luxembourg doivent percevoir le salaire social minimum luxembourgeois.

Depuis lors, la conjoncture économique et la situation du marché du travail ont considérablement évolué. Ces vingt dernières années, le marché unique s'est élargi et les écarts salariaux se sont creusés, ce qui a malheureusement eu pour impact d'inciter les entreprises à recourir au détachement pour tirer profit de ces écarts. La nouvelle directive 2018/957 vise donc à lutter contre ces pratiques déloyales afin de garantir le bon fonctionnement du marché unique.

II. Ce que dit la nouvelle directive 2018/957 ?

Cette directive ne porte **pas** sur les aspects liés à la **sécurité sociale**. Ceux-ci font l'objet du Règlement n° 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Dans cette matière, le principe demeure le suivant : sous certaines conditions, le travailleur envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre État membre reste assujéti au régime de sécurité sociale du pays où il travaille habituellement.

Exemple : une entreprise luxembourgeoise envoie un consultant informatique (salarié) en mission pour 2 mois chez un client établi en France. Ce salarié habituellement occupé au Luxembourg reste soumis au régime de sécurité sociale luxembourgeois pendant la durée du détachement.

1. « A travail égal, salaire égal »

Ce n'est un secret pour personne que le dumping social mine la concurrence honnête entre les entreprises, surtout dans certains secteurs. La nouvelle directive entend remédier à cela en consacrant le principe selon lequel tous les travailleurs effectuant les mêmes prestations en un même lieu doivent être rémunérés de façon identique, **quel que soit leur pays habituel d'occupation**.

Sous l'ancienne directive qui ne prévoyait l'application que d'un socle de protections minimales, les entreprises détachantes n'étaient tenues de respecter **que les taux de salaire minimal** en vigueur dans l'État membre d'accueil. D'importants écarts de salaire existent dès lors entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux, surtout dans les États membres où les salaires sont relativement élevés (comme c'est le cas au Luxembourg).

La nouvelle directive prévoit qu'en **matière de rémunération**, les travailleurs détachés et les salariés locaux seront désormais soumis aux **mêmes règles sans se limiter au minimum salarial**. L'ensemble des règles de rémunération en vigueur dans l'État membre d'accueil devront être respectées, conformément à la loi ou aux conventions collectives d'application générale de ce pays. La directive précise en outre que l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne les conditions d'hébergement et les remboursements des frais de voyage.

Exemple : Une banque luxembourgeoise accueille pendant un an dans ses locaux un collaborateur d'une filiale espagnole. Ce dernier devra bénéficier du 13^{ème} mois tel qu'il est prévu par la convention collective luxembourgeoise applicable au secteur bancaire.

Le travailleur détaché restera cependant soumis au régime de sécurité sociale de son État d'origine. Donc, malgré le fait que les salaires bruts seront identiques, **le coût salarial pour l'employeur ne le sera pas**. En effet, les taux de cotisations patronales varient d'un État membre à l'autre.

2. Durée du détachement : 12 mois, renouvelable 6 mois

Comme expliqué ci-dessus, il n'est **pas** question, ici, de la durée du détachement au niveau de la sécurité sociale. En ce domaine, les règles du jeu ne changent pas. La nouvelle directive traite uniquement des aspects de droit du travail dans le cadre des missions temporaires au sein de l'Union européenne, donc des conditions de travail.

Jusqu'à présent, la directive de 1996 prévoyait que le détachement s'exerçait sur « *une période limitée* », mais sans fixer de durée maximale.

Le nouveau texte vient limiter la durée du détachement à **12 mois, avec une possibilité de prolonger de 6 mois supplémentaires** sur notification motivée du prestataire de service à l'État d'accueil. Cette durée est donc moins longue que celle du détachement au niveau de la sécurité sociale, qui peut s'étendre jusqu'à 24 mois, voire plus dans certains cas.

Au-delà de cette période de 12 mois (ou 18 mois), la directive 2018/257 prévoit que **toutes les règles de l'État d'accueil s'appliquent au travailleur détaché** à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

En cas de détachement de longue durée, l'employeur ne pourra donc plus se retrancher derrière l'application du droit du travail du lieu habituel d'occupation (= celui de l'État d'origine du travailleur détaché). **Le lieu habituel d'occupation deviendra alors celui de l'État d'accueil**. Les travailleurs faisant l'objet d'un détachement de longue durée seront traités exactement comme les travailleurs locaux de l'État membre d'accueil en ce qui concerne la plupart des aspects du droit du travail.

III. Prochaine étape : transposition par les États membres

Pour que la directive 2018/957 entre réellement en vigueur au niveau national, les pays de l'Union Européenne ont l'obligation de la transposer (par un acte législatif) dans leur droit interne, au plus tard le 30 juillet 2020.

Alors que la Belgique avait déjà pris les devants pour la plupart des mesures prévues par la nouvelle directive, la France a fait le nécessaire en adoptant l'ordonnance du 20 février 2019.

Quant au Grand-Duché du Luxembourg, aucun projet de loi n'a encore été déposé en ce sens.



IV. Le secteur du transport routier n'est pas concerné

Le secteur du transport, lui aussi victime du dumping social, n'est pas visé par la directive. Une réglementation spécifique doit encore être élaborée. Il s'agit du fameux "paquet de mobilité". Un dossier à suivre...

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.