

# **Le détachement transnational : parution du décret d'application de la loi du 2 août 2005**

**La loi du 2 août 2005 a introduit la notion de détachement transnational dans les articles L.342-1 à L.342-6 du Code du travail, ces dispositions transposant la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996.**

Le décret d'application était vivement attendu car il détermine les conditions et modalités d'application de ces dispositions et les conditions dans lesquelles les employeurs étrangers doivent procéder aux formalités déclaratives obligatoires.

Nous récapitulons ci-après les principales dispositions applicables en matière de détachement de salariés étrangers sur le territoire français, puis les principales dispositions de ce décret.

## **1. Les quatre cas de détachement transnational :**

Les employeurs établis hors de France peuvent détacher temporairement des salariés sur le territoire français à condition qu'il existe un contrat de travail entre eux et le salarié détaché (article L.342-1).

Ce détachement peut s'effectuer dans les cas suivants :

- Dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur étranger et un destinataire établi ou exerçant en France ;
- Dans le cadre d'une mise à disposition du salarié entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- Dans le cadre d'une activité de travail temporaire ;

Dans le cadre de la réalisation d'une opération par l'employeur étranger pour son propre compte, sur le territoire français.

## **2. La définition du salarié détaché sur le territoire français :**

Un salarié est considéré comme détaché dès lors que son employeur est établi et exerce son activité hors de

France, qu'il travaille habituellement pour le compte de cet employeur et qu'il exécute son travail à la demande de celui-ci pendant une durée limitée sur le territoire français (article L.342-2).

### **3. Application de la législation sociale française :**

Le principe est le suivant : les employeurs étrangers qui détachent leurs salariés en France sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France.

Sont concernées les dispositions applicables en matière de :

- libertés individuelles et collectives ;
- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés payés annuels, congés pour événements familiaux, congés maternité et paternité ;
- salaire minimum et règles relatives au paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires ;
- règles relatives à la sécurité, à la santé, à l'hygiène, et à la surveillance médicale ;
- discrimination et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, protection de la maternité, âge d'admission au travail, durée du travail et travail de nuit des jeunes, emploi des enfants ;
- travail illégal.

### **4. Les précisions apportées par le décret n° 2007-1739 :**

Le décret complète le Code du travail par les articles R.342-1 à R.342-14 qui apportent notamment les précisions relatives aux obligations ci-après :

- prise en charge par l'employeur des dépenses de voyage, logement ou nourriture ;
- visite médicale préalable à l'entrée en fonction ;
- déclaration de tout accident du travail d'un salarié détaché non affilié au régime français de sécurité sociale, à adresser à l'inspecteur du travail dans les 48 heures ;
- liste des documents à fournir sans délai à l'inspecteur du travail du lieu d'exercice de la prestation, ces documents devant être traduits en français et la monnaie convertie en euros ;
- contenu de la déclaration préalable obligatoire à adresser à l'inspecteur du travail du lieu de la prestation par l'employeur établi hors de France détachant un salarié dans le cadre d'un contrat avec un destinataire établi en France ou pour une opération réalisée pour son propre compte.

Notre Département Droit Social est à votre disposition pour vous communiquer toute précision en la matière.



Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.