

Bulletin d'Information  
**ACTUALITE DE L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE**  
JUN - SEPTEMBRE 2018  
18 septembre 2018

**Résumé : Ce bulletin revient sur la publication de la Directive Européenne du 28 juin 2018 sur le détachement, la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la loi du 10 septembre 2018, «pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie», en se concentrant sur les dispositions impactant l'immigration professionnelle.**

**Salariés détachés : la Directive du 28 juin 2018 modifie la directive de 1996 sur le détachement de salariés étrangers**

La nouvelle Directive, entrée en vigueur le 29 juillet 2018, apporte des modifications substantielles à la Directive de 1996, notamment en consacrant le principe d'égalité de rémunération entre salariés détachés et travailleurs locaux. Toutefois, son impact pour le droit français est limité, les dispositions dites du noyau dur<sup>1</sup> du droit du travail français ou dispositions impératives s'appliquant déjà aux salariés étrangers détachés en France.

Les 4 points à retenir de la nouvelle Directive :

- Égalité de rémunération entre travailleurs détachés et travailleurs locaux<sup>2</sup>
- Extension du droit du travail applicable aux salariés détachés<sup>3</sup>
- Application de l'ensemble du droit du travail local en cas de détachement de longue durée,
- Renforcement des droits des travailleurs détachés intérimaires<sup>4</sup>

On notera enfin que dans le cadre de la loi « Avenir professionnel », le gouvernement pourra dans les six mois qui suivent la promulgation de la loi, transposer par ordonnances les dispositions de cette Directive.

---

<sup>1</sup> Le noyau dur ou dispositions impératives du droit du travail comprend l'ensemble des dispositions du droit du travail qui s'appliquent impérativement aux salariés détachés. Il comprend notamment la durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ; le salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;

<sup>2</sup> La directive de 1996 imposait simplement aux États membres de garantir aux travailleurs détachés le bénéfice du salaire minimal applicable dans le pays d'accueil, y compris les majorations pour heures supplémentaires. Désormais, les salariés détachés devront bénéficier du principe d'égalité de rémunération. Les États membres devront publier sur un site internet national officiel les informations sur les éléments constitutifs de la rémunération.

<sup>3</sup> Extension aux conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ; aux 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.

<sup>4</sup> Les entreprises de travail intérimaire 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 loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » apporte de nouvelles précisions sur le contrôle du travail illégal dans le cadre du détachement de salariés étrangers.**

Cette loi contient un certain nombre de dispositions relatives au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal.

### De nouvelles dispositions afin de lutter contre le travail illégal

- Obligation de vigilance du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage en matière d'amendes prononcées contre son co-contractant<sup>5</sup>
- Affichage et diffusion des sanctions sur un site internet dédié. (Article L8224-3 du code du travail)
- Le secret professionnel n'est pas opposable aux agents de contrôle. (Article L8113-5-2 du code du travail)
- Augmentation du montant des amendes pour manquement à l'obligation de déclaration de détachement et nomination du représentant légal.<sup>6</sup>

### Assouplissement de certaines procédures pour les détachements de courte durée et pour les entreprises détachant de façon récurrente des salariés étrangers.

- La contribution forfaitaire de 50 Euros pour la déclaration de détachement est abrogée (L'article L1262-4-6 est abrogé par la loi du 5 septembre 2018).
- Suppression de la déclaration de détachement et de la désignation du représentant de l'employeur étranger pour certaines prestations et opérations de courte durée<sup>7</sup>
- Aménagement des obligations s'imposant aux employeurs étrangers détachant régulièrement du personnel salarié en France.<sup>8</sup>

## **Publication de la loi du 10 septembre 2018, « pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie »**

La loi du 10 septembre 2018 est entrée en vigueur le 12 septembre. Cependant la plupart des dispositions relatives à l'immigration professionnelle devront faire l'objet de décrets d'application qui seront publiés au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Les dispositions relatives à l'immigration professionnelle décrites dans nos bulletins d'information du 1<sup>er</sup> mars 2018 et 7 août 2018 restent inchangées.

\*\*\*

Karl Waheed Avocats– tous droits réservés

---

<sup>5</sup> Articles L1262-4-1 et L1263-4-2 du code du travail. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de service qui détache des salariés étrangers doit vérifier lors de la conclusion du contrat que son co-contractant s'est acquitté, le cas échéant, du paiement des sommes dues

<sup>6</sup> La nouvelle loi porte l'amende de 2000€ à 4000€ par salarié détaché et de 4000 € à 8000 € en cas de récidive. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.

<sup>7</sup> Nouvel article L1262-6 du code du travail : Les employeurs détachant un ou plusieurs salariés dans les conditions prévues aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 1262-1 seront dispensés de la déclaration de détachement et de la désignation d'un représentant de l'employeur étranger pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'évènements ponctuels (liste publiée par arrêté).

<sup>8</sup> Nouvel article L1263-8 du code du travail : un ou des employeurs étrangers détachant régulièrement des salariés peuvent sous une durée d'un an maximum être exemptés de déclaration de détachement et de la désignation du représentant de l'employeur étranger ainsi que de la mise à disposition en français des documents habituellement exigés dans le cadre du détachement de salariés (L1263-7) et ce dès lors que ces employeurs ont à l'appui de leur demande apporté les informations attestant du respect des dispositions de l'article L1262-4 du code du travail.