

Détachement de travailleurs au sein de l'UE : cela s'applique aux travailleurs français en Allemagne

Si des travailleurs français sont détachés en Allemagne par leur employeur, les dispositions du droit européen relatives au détachement de travailleurs doivent être respectées. La directive européenne révisée sur le détachement de travailleurs a été transposée en droit allemand le 30 juillet 2020 par la nouvelle loi relative au détachement de travailleurs (« Arbeitnehmerentsendegesetz, AEntG »). Depuis lors, le détachement de travailleurs est soumis à une réglementation encore plus stricte, et les violations des dispositions pertinentes peuvent donner lieu à des amendes. Il convient donc de jeter à nouveau un coup d'œil aux dispositions principales.

La structure de la loi allemande relative au détachement de travailleurs est assez complexe. En particulier, la complexité résulte de l'incorporation des exigences diverses des conventions collectives. En principe, on peut distinguer trois grands domaines : (1) l'application de certaines conditions de travail, (2) la responsabilité civile et (3) le contrôle et l'exécution de l'application de la loi relative au détachement de travailleurs.

Détachement et conditions de travail principales

Le détachement de travailleurs désigne l'activité à titre temporaire d'un travailleur dans un État étranger (dans l'UE) sur ordre de l'employeur, c'est-à-dire dans un État autre que celui où il accomplit son travail habituellement. L'affectation du travailleur a lieu

- en vue de l'exécution d'un contrat de service ou d'entreprise de son employeur,
- dans le cadre du détachement si le travailleur est déta-

- ché en tant que travailleur intérimaire en Allemagne,
- ou en cas de mise à disposition pour travailler dans un consortium (ARGE = coopération ou fusion d'entreprises dans le secteur de la construction).

Ainsi, ni les voyages d'affaires à l'étranger ni l'emploi contractuel dans le cadre d'un emploi en Allemagne ne sont considérés comme un détachement de travailleurs. À cet égard, la disposition de l'article 24 AEntG clarifie les cas dans lesquels la loi relative au détachement de travailleurs ne s'applique pas. En matière de l'exécution des contrats de service et des contrats d'entreprise, il est clairement défini que dans le cas d'une affectation de moins de huit jours ouvrables au cours d'une année de travail, la loi relative au détachement de travailleurs ne s'applique pas ; il s'agit probablement de l'une des plus grandes restrictions.

Dans la mesure où le recours à un travailleur français en Allemagne constitue un détachement au sens de la directive européenne sur le détachement de travailleurs et de l'AEtG, ce sont en principe les dispositions légales françaises qui s'appliquent pendant la durée du détachement. En effet, dans le cas d'une affectation temporaire en Allemagne, le lieu de travail habituel reste en France. Les employeurs français doivent néanmoins toujours respecter certaines conditions de travail et d'emploi en Allemagne en vue de la protection des salariés. Selon l'article 2 de l'AEtG, il s'agit, entre autres, de dispositions relatives au salaire, aux congés, aux heures de travail, aux conditions de sécurité sur le lieu de travail ou à la protection contre la discrimination. À cet égard, l'employeur français doit respecter des réglementations telles que celles de la loi fédérale sur les congés (« Bundesurlaubsgesetz, BUrlG »), de la loi sur la durée du travail (« Arbeitszeitgesetz, ArbZG »), de la loi sur la santé et la sécurité au travail (« Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG ») et de la loi contre la discrimination (« Antidiskriminierungsgesetz, AGG »). En général, ceci ne pose pas de problème, car les conditions de travail françaises sont presque identiques aux conditions allemandes. En cas d'une activité d'une durée supérieure à 12 mois en Allemagne, le droit du travail allemand s'applique de manière plus large (article 13b AEtG). Cela signifie que les conventions collectives s'appliquent également dans ces cas. La question si les conventions collectives d'application exclusivement régionale sont également applicables est fortement sujette à controverse dans ce contexte.

L'application des conventions collectives est d'une grande importance, notamment lorsqu'un détachement est effectué dans un secteur spécifique conformément à l'article 4 (1) de l'AEtG (par exemple, le secteur de la construction, la gestion des déchets). Dans ces cas-là, il convient d'appliquer les réglementations conventionnelles du secteur respectif.

Régime de responsabilité

La loi relative au détachement de travailleurs prévoit un régime de responsabilité civile précis. L'article 14 de l'AEtG est la base de ce régime de responsabilité. Selon cette disposition, un entrepreneur qui engage un autre entrepreneur pour fournir une prestation de service ou fabriquer un ouvrage (le donneur d'ordre), est responsable comme un garant se portant caution solidaire de l'obligation de cet entrepreneur de payer le salaire minimum. Le sous-traitant ainsi que l'entreprise de travail intérimaire engagée par l'entrepreneur ou le sous-traitant sont responsables au même titre. Cela signifie que les travailleurs détachés ont le choix réel de faire valoir leurs droits auprès de leur employeur, c'est-à-dire auprès de l'entreprise prestataire, du sous-traitant ou de l'entreprise de travail intérimaire, ou auprès du donneur d'ordre pour les demandes non satisfaites de salaire minimum. Par conséquent, le donneur d'ordre et l'entreprise prestataire sont conjointement et solidairement responsables.

La responsabilité est limitée aux entrepreneurs dits généraux (« Generalunternehmer »). Par conséquent, seul un entrepreneur est responsable qui s'engage à exécuter un service ou un travail et qui n'achève pas la commande en question avec sa propre main-d'œuvre mais fait appel à un ou plusieurs sous-traitants pour remplir ses obligations. Il s'agit d'une responsabilité sans faute. L'étendue de la responsabilité est limitée à la rémunération nette, c'est-à-dire que l'entrepreneur général n'est responsable que du montant à verser aux salariés après déduction des impôts et des cotisations à la sécurité sociale et à la promotion du travail ou des dépenses correspondantes pour la sécurité sociale. La rémunération nette ne comprend pas les éléments de rémunération dépassant le salaire minimum conformément à l'article 5 phrase 1 n° 1a AEtG.

Les violations du règlement peuvent être sanctionnées par une amende selon l'article 23 (2) AEtG. Selon cette disposition, toute personne qui fait exécuter des travaux ou des services considérables en faisant appel à un autre entrepreneur dont elle sait ou ignore par négligence qu'il ne paiera pas le salaire minimum ou ne le paiera pas à temps lors de l'exécution du contrat sera sanctionnée. Cette violation constitue une infraction administrative passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 000 euros.

En vertu de l'article 15 AEtG, les travailleurs détachés en Allemagne peuvent demander l'octroi des conditions de travail susmentionnées ainsi que le versement du salaire minimum devant les tribunaux du travail allemands.

En cas de mise à disposition transfrontalière de travailleurs, l'article 15a AEtG dispose que l'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail intérimaire sous forme de texte avant d'employer un travailleur intérimaire en Allemagne. Dans ce cas, elle doit également informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions de travail principales qui s'appliquent aux salariés comparables dans l'entreprise utilisatrice. Il s'agit de s'assurer que l'entreprise de travail intérimaire est consciente de ses obligations en matière de respect des conditions de travail applicables en Allemagne pour les travailleurs intérimaires déployés au-delà des frontières.

Obligations de déclaration

Dans la pratique, les exigences en matière d'obligations de déclaration et de contrôles sont élevées. En substance :

En Allemagne, il existe une obligation de déclarer les salariés étrangers dans les secteurs où l'expérience montre que le taux de travail non déclaré est élevé. Dans le cas d'un détachement dans les secteurs relevant de l'article 2a de la loi relative à la lutte contre le travail clandestin (« Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, SchwarzArbG »), l'employeur basé en France doit déclarer son salarié détaché en ligne auprès des douanes via le portail de déclaration des salaires minimaux (« Meldeportal-Mindestlohn »).

La déclaration doit être faite par écrit et en allemand. Elle doit être accompagnée d'une déclaration de conformité aux obligations de l'article 20 de la loi sur le salaire minimum (« Mindestlohngesetz, MiLoG »). En vertu de l'article 20 MiLoG, l'employeur étranger est tenu de verser le salaire minimum, qui est de 9,60 euros en Allemagne depuis le 1er juillet 2021. En France, cependant, le salaire minimum est plus élevé, à 10,25 euros.

Si un détachement a lieu dans des secteurs où des conditions de travail minimales ont été convenues collectivement conformément à l'article 4 AEntG, l'employeur est tenu de présenter l'enregistrement et l'assurance sur la base de l'article 18 (1) et (2) AEntG. Conformément à l'article 8 AEntG, l'employeur est toujours tenu d'accorder les conditions de travail convenues collectivement, en particulier le paiement d'un salaire minimum fixe dans le secteur respectif. Outre le secteur initial de la construction, de nombreux autres secteurs de l'économie sont soumis à un salaire minimum, tels que le secteur des soins, du nettoyage des bâtiments et des services de sécurité.

Il existe des exceptions à l'obligation de déclaration dans le cas d'un salaire mensuel récurrent de plus de 2 958 euros bruts ou d'un salaire mensuel régulier récurrent de plus de 2 000 euros bruts, à condition que l'employeur français ait prouvé qu'il l'a versé au cours des douze derniers mois complets [article 1 (1) de l'ordonnance sur les obligations de documentation sur le salaire minimum (« Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung, MiLoDokV »)]. Les membres de la famille proche de l'employeur qui travaillent dans l'entreprise de ce dernier dans le cadre d'un contrat de travail ne sont également pas tenus de s'enregistrer.

Si le travail a lieu au moins en partie avant 6 heures ou après 22 heures, en travail posté, sur plusieurs lieux d'emploi le même jour ou dans le cadre d'une activité exclusivement mobile, l'employeur français doit soumettre à la douane un plan de déploiement au lieu de la déclaration. Ce plan de déploiement peut couvrir une période allant jusqu'à six mois en cas de travail exclusivement mobile, sinon jusqu'à trois mois.

En cas de violation de l'obligation de déclaration, l'employeur étranger s'expose à des amendes pouvant aller jusqu'à 30 000 euros, et même jusqu'à 500 000 euros en cas de non-respect des obligations. En outre, l'employeur peut être exclu de l'attribution de services publics.

Afin de permettre un contrôle efficace du respect des conditions par les douanes, l'employeur doit dans tous les cas enregistrer dans les meilleurs délais le début, la fin et la durée du temps de travail quotidien de ses salariés et conserver ces enregistrements pendant au moins deux ans.

Il est donc conseillé aux entreprises françaises d'obtenir les déclarations de protection des données adéquates de la part de leurs salariés avant de les détacher. Lorsqu'elles

transmettent des données à caractère personnel et, par exemple, des fiches de paie aux douanes à des fins de vérification des obligations, elles s'assurent ainsi qu'elles sont autorisées à le faire.

Sécurité sociale

En matière de droit de la sécurité sociale, le détachement de travailleurs constitue une exception au principe du lieu de travail pour le droit applicable. Pour autant que le service du salarié français en Allemagne ne dépasse pas 24 mois et qu'aucune autre personne ne soit remplacée par le détachement, le droit français de la sécurité sociale continue de s'appliquer (art. 12 (1) du règlement CE 883/2004). Afin d'éviter une double charge de sécurité sociale, l'employeur français doit d'abord demander un certificat de détachement A1 en France comme preuve par l'organisme de sécurité sociale dans le pays d'origine. En France, contrairement à l'Allemagne, la caisse d'assurance maladie (CPAM) localement compétente décide elle-même de la loi applicable lors de la demande et délivre ensuite le certificat A1. Si le détachement dépasse la période susmentionnée, une exemption peut être demandée conformément à l'article 16 du règlement CE 883/2004.

Droit au séjour

Au regard du droit au séjour, le salarié détaché de France avec la nationalité française est en principe un étranger au sens de la loi sur le séjour (« Aufenthaltsgesetz, AufenthG »). Cependant, en tant que citoyen de l'UE, il n'a pas besoin de titre de séjour en raison de la liberté générale de circulation au sein de l'UE (article 1 al. 2 n° 1 loi sur le séjour, § 2 al. 2 n° 1 loi sur la liberté de circulation). Le salarié n'a donc besoin ni d'un visa ni d'un permis de séjour ou de travail, mais a seulement l'obligation de s'identifier et de s'enregistrer conformément aux exigences européennes.

Perspectives

Des doutes subsistent quant à la conformité de certaines dispositions de l'AEntG avec le droit européen. On peut donc supposer que la CJCE fournira bientôt des éclaircissements à ce sujet.

En outre, la Commission européenne a récemment demandé à 24 États membres, dont l'Allemagne, de se conformer au droit européen relatif au détachement des travailleurs. Elle veut continuer à permettre le détachement de travailleurs au sein du marché intérieur sans obstacles inutiles pour les employeurs, tout en garantissant les droits des travailleurs détachés.

Votre contact

Jörn Kuhn

Associé • Avocat spécialisé en droit du travail

Bockenheimer Landstraße 2-4
60306 Francfort-sur-le-Main

T +49 69 707968 140

F +49 69 707968 111

joern.kuhn@oppenhoff.eu

Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB
info@oppenhoff.eu · www.oppenhoff.eu

Oppenhoff