Étude sur la rémunération et le paiement de dépenses liés au détachement dans certains États membres de l'UE

Executive summary

La directive révisée (UE) 2018/957 concernant le détachement de travailleurs (modifiant la directive 96/71/CE) est entrée en vigueur le 29 juillet 2018. L'une des principales mesures est que les travailleurs détachés ont désormais droit à une rémunération équivalente à celle des travailleurs locaux.

Toutefois, s'agissant du remboursement des dépenses encourues du fait du détachement, la directive révisée prévoit que celui-ci doit être effectué conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail, c'est-à-dire à la législation ou aux pratiques du pays à partir duquel le travailleur est détaché (ci-après « principe du lieu de provenance »). Dans le contexte du droit à une rémunération équivalente, l'une des dispositions de la directive de 2018 porte sur les « **allocations propres au détachement** », qui sont généralement versées aux travailleurs détachés afin d'atteindre un montant total équivalent à la rémunération due en vertu des règles du pays d'accueil. Pour éviter le risque que l'allocation propre au détachement soit utilisée à des fins de remboursement de dépenses, la directive révisée prévoit qu'elle fait partie de la rémunération, sauf si elle est versée en remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement, telles que les dépenses de voyage, de nourriture et d'hébergement. À cette fin, une **présomption** légale a été ajoutée dans la directive révisée : Lorsque les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail ne déterminent pas si des éléments de l'allocation propre au détachement sont payés à titre de remboursement de dépenses effectivement encourues du fait du détachement et, dans l'affirmative, quels sont ces éléments ou quels éléments font partie de la rémunération, l'intégralité de l'allocation est alors considérée comme payée à titre de remboursement des dépenses.

Le **rapport officiel de la Commission du 30 avril 2024** sur l'application et la mise en œuvre de la directive révisée concernant le détachement de travailleurs indique que tous les États membres n'ont pas encore transposé dans leur législation le principe du lieu de provenance en ce qui concerne le remboursement des dépenses encourues du fait du détachement et la présomption légale susmentionnés.

La présente étude, qui a été commandée par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) en Suisse a pour but d'examiner comment une sélection d'États membres (pays d'accueil et pays de provenance) ont mis en œuvre ces nouveaux éléments introduits par la directive révisée – le principe du lieu de provenance en ce qui concerne le remboursement des dépenses encourues du fait du détachement et la présomption légale – et dans quelle mesure les autorités nationales de ces États membres appliquent ces règles en pratique.

L'étude a porté sur une sélection de **huit « pays d'accueil » (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Italie, Norvège) et de six « pays de provenance » (Croatie, Hongrie, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie)**.

Le rapport montre que parmi les **huit pays d'accueil** examinés, tous n'ont pas intégré des mesures permettant d'appliquer la présomption, et ceux qui l'ont fait ont fixé des règles d'application générales. Les termes « allocations propres au détachement », « indemnités journalières » et « paiements forfaitaires » sont, dans la plupart des cas, probablement

pris au pied de la lettre et les paiements effectués au titre de ces différents termes sont donc considérés comme faisant partie de la rémunération, même s'ils peuvent en réalité être destinés à rembourser des dépenses effectivement encourues du fait du détachement. Rien ne permet de déterminer si des contrôles sont menés par les organes de contrôle (par exemple par les inspecteurs du travail) ni quels sont le degré de détail et l'intensité des contrôles effectués.

Pour l'instant, aucune conclusion définitive ne peut être tirée sur les différents modèles d'exécution ou de mise en œuvre utilisés par les différents pays. Le principe du lieu de provenance en ce qui concerne le remboursement des dépenses encourues du fait du détachement et la présomption légale susmentionnés sont des éléments nouveaux et exigent donc des autorités nationales qu'elles mettent en place des mesures d'exécution aux échelles nationale et locale. En particulier, des orientations détaillées destinées aux inspecteurs du travail sur les conditions à remplir pour l'application de la présomption légale et des processus de contrôle clairs devraient être définis. L'établissement d'un système d'information efficace pour les employeurs étrangers requiert du temps.

À ce stade, on ne sait pas si la Commission juge que la mise en œuvre de ces nouveaux éléments (principe du lieu de provenance et présomption légale) par les États membres est conforme au droit de l'UE ou si elle pourrait lancer des procédures d'infraction à l'encontre des États membres et, si oui, quand. De son côté, la Cour de justice n'a pas encore statué sur la directive révisée de 2018.

L'examen mené sur les **six pays de provenance** montre que la plupart de ces pays ne prévoient pas de dispositions spécifiques concernant le remboursement par les employeurs des dépenses des travailleurs qu'ils détachent à l'étranger. La distinction entre les différents types de versements effectués par l'employeur qui détache des travailleurs à l'étranger (notamment l'éventuelle inclusion du remboursement des dépenses dans les allocations propres au détachement) reste confuse et n'est pas suffisamment surveillée. Il convient toutefois de mentionner que les lois nationales, les conventions collectives, les règlements internes des entreprises ou les contrats de travail dans les pays de provenance prévoient de manière générale le remboursement des dépenses encourues par les travailleurs lors de leur détachement.