



QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ ?

Un travailleur détaché au sein de l'Union européenne (ou l'Espace économique européen ou en Suisse) est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre pour une mission à durée limitée. Il n'intègre pas le marché du travail du pays : son contrat de travail est maintenu. Le détachement est en général formalisé par un avenant.

À QUELLE LÉGISLATION SONT-ILS SOUMIS ?

Le droit du travail applicable est celui du pays d'accueil, sauf à ce que le droit du pays d'origine soit plus avantageux. Les entreprises qui détachent des salariés sont tenues de garantir les mêmes droits et conditions de travail que pour les travailleurs locaux en matière de libertés individuelles et collectives, santé et sécurité au travail, égalité professionnelle, droit de grève, durée du travail, rémunération, congés de maternité et de paternité...

La directive européenne 2018/957 du 28 juin 2018 a ajouté les remboursements de frais professionnels : transport, repas et hébergement. En revanche, concernant la protection sociale, le salarié détaché continue de cotiser et reste soumis au système de son pays d'origine.

QUELLE EST LA DURÉE DU DÉTACHEMENT ?

Le régime juridique prévoit une durée limitée à douze mois avec une possibilité de la prolonger de six mois sur notification motivée auprès de l'État d'accueil. Le remplacement d'un travailleur détaché par un autre travailleur détaché effectuant la même tâche au même endroit est pris en compte dans le calcul de la durée limite du détachement.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

La directive de 2018 a consacré le principe « à travail égal, salaire égal ». Ainsi, le salaire des travailleurs détachés équivaut, a minima, au salaire minimum du pays d'accueil et doit être égal à celui des salariés du pays d'accueil à mission équivalente. Cette règle s'applique aussi aux autres éléments de la rémunération (primes, avantages).

TRAVAILLEUR DÉTACHÉ OU EXPATRIÉ ?

Le régime des travailleurs détachés se distingue de l'expatriation. Le travailleur détaché continue de dépendre de son pays d'origine, notamment en matière de protection sociale. À l'inverse, le salarié expatrié dépend entièrement, la plupart du temps, du régime social et des conditions de travail du pays où il s'est installé.

Sonia Arbaoui



QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Une clause de non-concurrence dans un contrat de travail interdit au salarié, après la rupture de son contrat, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur. Elle doit répondre à des conditions cumulatives :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- Être limitée dans le temps et dans l'espace.
- Tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.
- Le versement obligatoire au salarié, par l'employeur, d'une contrepartie financière.

QUELS EMPLOIS CONCERNÉS ET QUELLES MODALITÉS ?

Pour que la clause soit valable, l'entreprise doit être susceptible de subir un réel préjudice si le salarié exerçait une activité concurrente. De ce fait, il n'est pas possible de l'insérer systématiquement dans les contrats de travail d'une catégorie de salariés (cadres, ingénieurs...). Si le salarié n'est pas en mesure de « gêner » l'employeur, compte tenu notamment du peu de qualification de son emploi, la clause sera déclarée nulle.

Pour déterminer si une clause est excessive, sont pris en compte la durée limitée, le secteur géographique où elle s'applique et les activités interdites définies. Ces limites doivent être proportionnées au risque concurrentiel auquel l'employeur s'expose en raison de la nature de son activité et de celle du salarié. Face à une clause illimitée, de durée trop longue ou trop étendue, le juge prud'homal peut l'annuler ou la réduire.

QUELLE CONTREPARTIE FINANCIÈRE ?

En cas d'instauration d'une clause de non-concurrence, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice. À défaut, la clause sera considérée comme nulle. Le montant est fixé librement par les parties, sauf dispositions particulières de la convention collective. En général, le montant est fixé selon un pourcentage de la rémunération mensuelle du salarié.

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT ?

Le salarié qui ne respecte pas sa clause peut être condamné par le conseil des prud'hommes à cesser sa nouvelle activité, au besoin sous astreinte, et au paiement de dommages et intérêts à son ancien employeur. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la violation de la clause par le salarié.

Franck Boissart