



# La prestation de travail transnationale

Frédéric Sutter | Avocat

## Juridique

**L**es entreprises françaises désirant réaliser des mandats ponctuels à l'étranger sont nombreuses. La France est d'ailleurs l'un des principaux pays de l'UE/AELE à détacher des travailleurs en Suisse, étant précisé que parmi ces derniers, une majorité sont salariés d'entreprises actives dans le secteur de la construction.

Sont considérés comme « détachés », les travailleurs occupés temporairement sur le territoire d'un Etat membre de l'UE/AELE autre que celui où se trouve le siège de l'entreprise dont ils dépendent normalement. L'objectif est soit de fournir une prestation de travail dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et le destinataire de la prestation à l'étranger, soit de travailler dans une filiale ou une entreprise du groupe de l'employeur.

La présente contribution traitera de la procédure de détachement en Suisse du salarié d'une entreprise ayant son siège en France.

### I. Rapport(s) contractuel(s)

Pour valablement détacher un travailleur, l'employeur doit exercer depuis un certain temps une activité significative en France.

Le salarié concerné par le détachement est en principe lié à son employeur français par un contrat de travail soumis au droit du siège. Nonobstant le détachement, ce rapport contractuel subsistera.

Si le contrat de travail initialement conclu entre les parties ne prévoit pas un détachement potentiel, elles signeront un avenant au contrat.

Lorsque le détachement excède 1 mois, le droit du travail français impose à l'employeur de remettre au salarié, avant son départ, un

document écrit (avenant ou lettre) qui mentionne notamment la durée du travail exercé à l'étranger ainsi que la devise de paiement de la rémunération.

En pratique, il est recommandé aux parties (employeur de détachement, employeur d'accueil et salarié) de conclure une convention tripartite organisant leurs rôles respectifs et contenant les conditions du détachement, dont la durée et la rémunération.

Le rapport de subordination devra être maintenu en faveur de l'employeur français. Ainsi, le travailleur détaché devra œuvrer pour le compte et sous la direction de l'entreprise française qui devra le rémunérer et s'acquitter de l'ensemble des cotisations y afférent, à l'exclusion de toute cotisation due au régime du pays d'accueil.

Les parties demeurent libres de choisir le droit applicable au contrat. A défaut, les dispositions du droit français comme celles du droit suisse conduisent, en principe, à l'application de la loi française.

A noter qu'en cas de contentieux relatif aux conditions de travail et de salaire, le droit suisse permet au travailleur détaché de saisir - outre les juridictions françaises compétentes - les tribunaux suisses du lieu où il exerce sa prestation temporaire.

Indépendamment du droit applicable au contrat de travail, l'employeur devra respecter les dispositions impératives du droit suisse.

### II. Modalités du détachement

L'employeur français doit se conformer aux obligations en matière d'annonce et d'autorisation de séjour ainsi qu'au respect des conditions minimales de travail et de salaire en vigueur en Suisse, dans la branche

concernée (lois, ordonnances et conventions collectives de travail). Sont visées notamment la rémunération minimale et la durée du travail.

Pour un détachement d'une période comprise entre 8 et 90 jours ouvrables effectifs par année civile, seule une procédure d'annonce écrite doit être effectuée par l'employeur français auprès des autorités cantonales compétentes, à l'exclusion d'une demande d'autorisation de séjour. Si l'annonce est obligatoire dès que l'activité dure plus de 8 jours, elle doit cependant intervenir dès le premier jour et quelle que soit la durée de la mission dans certains secteurs définis tels que la construction, le génie civil ou le second œuvre.

L'annonce s'effectue par le biais d'un formulaire officiel qui contient des informations sur l'employeur d'origine, le secteur d'activité, le lieu, la date et la durée prévisible du travail, le but de la prestation et les données personnelles du travailleur. Sauf cas d'urgence, il est impératif que le formulaire parvienne aux autorités au moins 8 jours avant le début de l'activité.

Lorsque le détachement est prévu pour une durée supérieure à 90 jours ouvrables effectifs par année civile, la procédure à suivre est celle de la demande d'autorisation de séjour (permis L).

Enfin, pour rester soumis à législation française en matière de sécurité sociale, le détachement ne doit pas excéder 12 mois, le cas d'une prolongation étant néanmoins possible pour la même durée, mais soumis à l'accord des autorités suisses.

Frédéric Sutter - Avocat