DESTACAMENTO DE TRABALHADORES

DÉTACHEMENT DE SALARIÉS EN FRANCE

CAVALEIRO & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS R.L.

ALTANA
VOCATS • PARIS

Enquadramento legal Português

"Quando o empregador pretende proceder ao destacamento de trabalhadores, de forma temporária, para o território de outro Estado Membro da União Europeia, terá que levar a cabo previamente várias diligências.

Em primeiro lugar, será necessário solicitar à Segurança Social (SS) a emissão do documento respectivo que atesta que o trabalhador está sujeito à legislação de SS portuguesa, registar o pedido de destacamento dos trabalhadores e pedir a emissão do Cartão Europeu de Seguro de Doença que possibilitará o acesso do trabalhador aos cuidados de saúde clinicamente necessários.

Em segundo lugar, importará comunicar à Autoridade para as Condições de Trabalho, com 5 dias de antecedência, a identidade dos trabalhadores a destacar, o utilizador, o local de trabalho e o início e termo previsíveis da deslocação, sob pena de não o fazendo incorrer em contraordenação laboral grave.

Em terceiro lugar, e no caso de destacamento com duração superior a um mês, prestar por escrito ao trabalhador as informações relativas à duração previsível do destacamento, à moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias, às condições de repatriamento e aos cuidados de saúde. Note-se ainda que em caso de alteração de qualquer uma das referidas informações, deverá o empregador comunicar as mesmas ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes, sob pena de incorrer em contraordenação grave.

Importa salientar que o trabalhador destacado continua sob a direcção e autoridade da sua entidade patronal, que proceder ao pagamento da sua retribuição, subsídios ou abonos, a judas de custo e outras prestações complementares que sejam devidas.

O trabalhador terá direito às mesmas condições de trabalho dos nacionais do país de destino, se estas forem mais favoráveis, nomeadamente no que concerne à retribuição.

Como em regra a retribuição poderá ser mais elevada do que a praticada em território nacional, aconselha-se a comunicação desta alteração à Seguradora para efeitos da transferência do risco em caso acidente de trabalho."

Règles juridiques Françaises

"Le nombre de détachements de salariés en France a fortement augmenté ces dernières années. Au regard des chiffres communiqués par la Commission européenne, la France est ainsi le premier pays d'accueil des salariés détachés en provenance du Portugal.

Le législateur français intervient donc très régulièrement pour s'assurer que ces opérations de détachement se déroulent dans des conditions respectueuses du droit de l'Union Européenne et du droit français. En dernier lieu, la loi du 5 septembre 2018 a encore durci la règlementation applicable. La Directive UE/2018/957 a par ailleurs été transposée en droit français, par une ordonnance du 20 février 2019 entrant en vigueur le 30 juillet 2020.

Outre que les sanctions applicables en cas de détachement illégal ont été alourdies par ces deux textes, le nombre de contrôles opérés par l'administration française a largement augmenté ces dernières années.

Les entreprises établies au Portugal qui détachent des salariés en France doivent donc faire preuve de la plus grande vigilance.

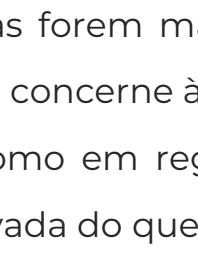
S'agissant des obligations formelles, **une déclaration préalable de détachement doit obligatoirement être réalisée en ligne**, laquelle comporte un certain nombre d'informations et permet de **désigner un représentant en France, qui sera l'interlocuteur de l'administration française en cas de contrôle**. Cette formalité n'a toutefois plus à être accomplie en cas de détachement "pour compte propre", c'est-à-dire sans qu'il n'existe de contrat entre l'employeur établit au Portugal et un destinataire. **Il est également nécessaire d'obtenir un certificat de détachement (formulaire A1)** de la part de l'organisme de Sécurité Sociale portugais compétent, couvrant toute la période de détachement.

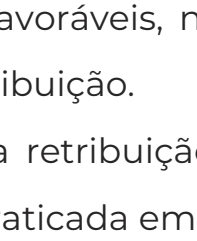
Il convient en outre de veiller à **appliquer aux salariés détachés un "noyau dur" de règles protectrices du droit du travail français** (durée du travail - durée maximum de 35h/semaine -, rémunération minimale étant précisé que l'employeur portugais doit identifier la convention ou l'accord collectif étendu qui peut s'appliquer et fixer des conditions de rémunération minimales, règles relatives à la santé et sécurité, etc.), lequel va être **élargi à compter du 30 juillet 2020 pour les détachements de "longue durée"**.

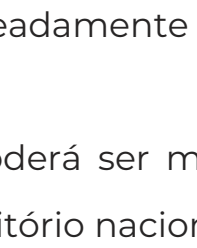
Les entreprises établies au Portugal doivent justifier de l'accomplissement de ces formalités auprès des sociétés situées en France et accueillant leurs salariés détachés. Ces dernières ont par ailleurs l'obligation de réagir s'il est constaté par un agent de contrôle que le droit du travail français n'est pas correctement appliqué aux salariés détachés (**obligation de vigilance)**.

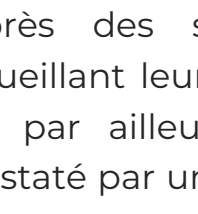
Un grand nombre de documents relatifs à la fois à la société située au Portugal et aux salariés détachés (traduits en langue française et mentionnant des sommes converties en euros) doivent en outre obligatoirement être conservés sur le lieu de travail en France, afin de pouvoir être présentés immédiatement à l'administration française en cas de contrôle.

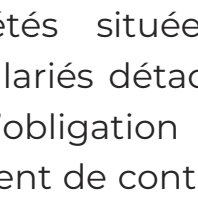
Enfin, des **obligations spécifiques supplémentaires sont applicables en cas de détachements opérés dans le domaine du bâtiment et des travaux publics** (carte d'identification professionnelle obligatoire pour les salariés et intérimaires détachés)."

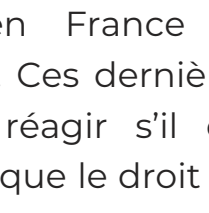

João Quintela Cavaleiro
Advogado | Avocat | Lawyer


Pedro Seixas SIlva
Advogado | Avocat | Lawyer


Sofia Garriapa
Jurista | Of Counsel


Bruno Nogueiro
Avocat Associé | Partner


Mickael d'Allende
Avocat Associé | Partner


Marine Buso
Collaborateur | Associate

Esta informação não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade, sendo de carácter geral e pode conter lapsos não detectados. Não substitui o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

Ces informations ne doivent pas être comprises comme toute forme de publicité, étant de nature générale et pouvant contenir des lacunes non détectées. Il ne remplace pas l'utilisation de conseils juridiques adéquats pour la résolution de cas spécifiques.

Porto | Vila Real | Viseu * | Lisboa* | Paris*
Rua Pedro Homem de Mello, 55, 6.º andar,
Edf. Aviz 4, 4150-599 Porto, Portugal

T (+351) 220 945 361
geral@cavaleiroadvogados.pt
www.cavaleiroadvogados.pt

45 Rue de Tocqueville
75017 Paris, France

T (+33) (0)1 79 97 93 00
mdallende@altanalaw.com | bnogueiro@altanalaw.com
www.altanalaw.com