

Les règles sur le travail intérimaire s'appliquent aussi en cas de détachement

20/04/2017



Les règles encadrant le travail temporaire (délais de carence, fréquence de renouvellement...) s'appliquent pour les travailleurs détachés. Une entreprise de travaux publics française l'a appris à ses dépens le 28 mars. Elle a été condamnée par la Cour de cassation à une amende de 50 000 € pour délit de prêt de main d'oeuvre illicite et marchandage.

Dans cette affaire, une entreprise de BTP avait conclu plusieurs contrats de mise à disposition de salariés auprès d'une entreprise de travail temporaire basée en Pologne. Ces contrats correspondaient à des missions successives, ayant toutes été justifiées par un surcroît occasionnel d'activité. Suite à un procès-verbal rendu par l'inspection du travail, l'entreprise fait l'objet de poursuites concernant l'application des règles du travail temporaire. C'est l'objet de l'arrêt rendu par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 28 mars.

Rappel : interdiction d'utiliser des intérimaires pour pourvoir durablement des emplois permanents

Selon l'arrêt, les mises à disposition ne respectaient pas les règles régissant le travail temporaire. En cause notamment ; le renouvellement multiple de certains contrats de travail, mais aussi le non-respect des délais de carence entre deux missions. Des postes permanents de l'entreprise utilisatrice avaient ainsi

été pourvu par des intérimaires détachés, pour des durées de trois ans et plus. Face à ce constat, la Cour de cassation le rappelle : "le recours au travail temporaire ne peut être utilisé comme un mode habituel et normal de gestion du personnel". L'affectation de salariés intérimaires à des tâches permanentes constitue une fraude à la loi (*arrêt du 22 juin 1999*).

Une opération lucrative causant un préjudice aux salariés

Loin de se limiter à sanctionner ces infractions à la loi, la cour d'appel en déduit deux autres chefs d'accusation : le délit de prêt de main d'oeuvre illicite et le délit de marchandage. Elle écarte pour cela l'argumentaire tenu par la défense de l'entreprise. Cette dernière soutenait que ces deux délits ne pouvaient s'appliquer aux opérations de détachement temporaire de salariés par une entreprise établie à l'étranger, ce type de détachement relevant de règles spécifiques.

Par ailleurs, le prêt de main d'oeuvre illicite et le marchandage supposent que l'opération ait poursuivi un but lucratif, et qu'un préjudice ait été causé aux salariés. Or, affirmait l'entreprise, les salariés détachés avaient bénéficié d'un salaire horaire supérieur au Smic français, ainsi que de congés payés, d'heures supplémentaires et d'indemnités de grand déplacement. Dès lors, ni la volonté d'enrichissement de la part de l'entreprise, ni le tort causé aux salariés ne pouvaient être démontrés.

Peine perdue. Pour la cour d'appel, la fraude à la loi sur le travail temporaire a eu pour effet d'écarter, pour les salariés détachés, les règles protectrices relatives au contrat de travail. La cour en déduit le caractère lucratif de l'opération, ainsi que le préjudice causé aux salariés. La cour condamne l'entreprise à une amende de 50 000 €, le directeur - déléataire de pouvoirs - écopant d'une amende de 6 000 €. Un arrêt validé par la Cour de cassation, qui rejette le pourvoi formé par le président et le directeur de l'entreprise.

✍️ Laurie Mahé Desportes

Source URL:

<http://www.actuel-rh.fr/content/les-regles-sur-le-travail-interimaires-sappliquent-aussi-en-cas-de-detachement>