

Article L1262-4 du Code du travail - Suivi en santé des travailleurs spécifiques

Date de mise à jour : 30 Septembre 2022

Notre analyse

L'employeur détachant temporairement du personnel sur le territoire national doit lui garantir l'égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité sur le territoire national, en assurant le respect de la réglementation applicable à ces salariés en matière de réglementation du travail. En particulier pour le secteur du BTP il doit lui assurer le respect des conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, et le respect des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

L'employeur qui détache temporairement un salarié sur le territoire national pendant une période excédant une durée de douze mois est soumis, à compter du treizième mois, aux dispositions applicables aux entreprises établies sur le territoire national, à l'exception du chapitre I (Dispositions générales), des sections I (Conditions de détachement), 2 (Réglementation applicable) et 5 du chapitre II, des chapitres III (Formation et exécution de certains types de contrats de travail) et IV (Transfert du contrat de travail), des titres III (Rupture du contrat de travail à durée indéterminée), IV (Rupture du contrat de travail à durée déterminée) et VII (Chèques et titres simplifiés de travail) du livre II de la 1ère partie du Code du travail.

Article L1262-4 du Code du travail - Suivi en santé des travailleurs spécifiques

I.-L'employeur détachant temporairement un salarié sur le territoire national lui garantit l'égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national, en assurant le respect des dispositions légales et des stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5° Exercice du droit de grève ;
- 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8° Rémunération au sens de l'article L. 3221-3, paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- 10° Travail illégal ;
- 11° Remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondants à des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportés par le salarié détaché, lors de l'accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement.

II.-L'employeur détachant temporairement un salarié sur le territoire national pendant une période excédant une durée de douze mois est soumis, à compter du treizième mois, aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national, à l'exception des dispositions du chapitre I, des sections 1,2 et 5 du chapitre II, des chapitres III et IV du titre II, des titres III, IV et VII du livre II de la première partie du code du travail.

En cas de remplacement d'un salarié détaché par un autre salarié détaché sur le même poste de travail, la durée de détachement de douze mois mentionnée à l'alinéa précédent est atteinte lorsque la durée cumulée du détachement des salariés se succédant sur le même poste est égale à douze mois.

Lorsque l'exécution de la prestation le justifie, l'employeur mentionné au premier alinéa du II bénéficie, sur déclaration motivée adressée à l'autorité administrative préalablement à l'expiration du délai de douze mois, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, de la prorogation de l'application des règles relevant des matières énumérées au I pour une durée d'au plus six mois supplémentaires.

NOTA : Conformément aux dispositions des I et II de l'article 7 de l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019, ces dispositions entrent en vigueur le 30 juillet 2020. Toutefois, les salariés roulants des entreprises de transport routier mentionnées à l'article L. 1321-1 du code des transports restent régis par



Détachement de personnel
à l'étranger - Your Europe

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Circulaire DGT 2008/17 du
5 octobre 2008 relative au
détachement transnational
de travailleurs en France
dans le cadre d'une
prestation de services

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Travail de nuit et posté :
état des connaissances et
prévention en milieu
professionnel

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Embaucher un travailleur
européen : zoom sur les
travailleurs détachés

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)