

FINLANDE

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

Introduction

- **Principales sources de droit du travail applicables au salarié détaché**

Les principales lois régissant la relation de travail sont les suivantes :

- [loi sur le détachement de travailleurs n°447/2016](#), cette loi s'applique indifféremment aux entreprises établies au sein de l'UE et à celles établies dans des pays tiers ;
- [loi modifiant la loi sur le détachement de travailleurs n°71/2020](#) ;
- [loi sur le contrat de travail n°2001/55](#) ;
- [loi sur les étrangers n°2004/301](#) ;
- [loi relative à la santé et sécurité au travail n°738/2002](#) ;
- [loi sur la santé au travail n°1383/2001](#) ;
- [loi sur la durée du travail n°605/1996](#) ;
- [loi sur les congés annuels n°162/2005](#) ;
- [loi relative aux jeunes travailleurs n°998/1993](#) ;
- [loi sur la non-discrimination n°1325/2014](#) ;
- [loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes n°609/1986](#) ;
- [loi sur la compensation et la responsabilité des entreprises dans l'utilisation de main-d'œuvre externe n°2006/1233](#).

Les relations collectives de travail sont, quant à elles, régies par [la loi sur les conventions collectives](#) et [la loi sur la coopération dans les entreprises](#). Les conventions collectives jouent un rôle très important en droit du travail finlandais. En effet, celles-ci contiennent des dispositions concernant de nombreux aspects de la relation de travail. Par ailleurs, elles ont généralement force de loi et s'appliquent, dans ce cas, à toutes les entreprises entrant dans leur champ d'application, qu'elles soient adhérentes ou non à une organisation patronale signataire. Les conventions collectives « universellement contraignantes » en Finlande sont disponibles [ici](#) (en finnois). Quasiment toutes les conventions collectives sont universellement applicables en Finlande.

Pour davantage d'informations sur le détachement transnational en Finlande, se reporter au site de [l'autorité compétente en matière de santé et sécurité au travail](#) (en anglais) ainsi qu'au [site du ministère finlandais des Affaires économiques et de l'Emploi \(en anglais\)](#).

- **Champ d'application du détachement**

Par détachement, est visée la situation d'un salarié, travaillant habituellement dans un autre État, détaché temporairement pour effectuer un travail en Finlande dans le cadre :

- d'un contrat de sous-traitance conclu entre l'entreprise détachant ses salariés (l'employeur) et le sous-traitant : le salarié détaché exécute le travail au nom de l'entreprise d'envoi et sous sa direction ;
- d'une mobilité intragroupe : le salarié est détaché pour travailler dans un établissement ou une entreprise situé dans un autre État et appartenant au même groupe ;
- d'un travail intérimaire : le salarié est détaché dans un autre État pour travailler pour une autre entreprise. L'employeur est l'agence de travail temporaire.

I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

L'employeur étranger qui détache des salariés en Finlande pour une courte durée, **soit 12 mois maximum**, est tenu de respecter les dispositions légales ainsi que celles résultant de conventions collectives étendues qui concernent les matières suivantes :

- la durée du travail ;
- les congés payés ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- le remboursement des frais professionnels ;
- le travail des jeunes ;
- l'égalité de traitement et la non-discrimination ;
- le remboursement des frais professionnels ;
- la protection de la maternité ;
- la liberté d'association et le droit de réunion.

Il s'agit du « noyau dur restreint » (A). Un tableau contenant toute la législation applicable aux salariés détachés est disponible [ici](#). De plus, suite à la transposition de la directive (UE) 957/2018, lorsque le détachement **dure plus de 12 mois**, les travailleurs détachés doivent se voir garantir, à partir **du treizième mois**, l'application d'un « **noyau dur élargi** » de droit du travail finlandais (B).

Il convient de préciser que pendant la période de détachement, le salarié détaché reste soumis aux règles et conditions prévues par la législation de son État d'origine et par son contrat de travail. De ce fait, seront applicables au salarié détachés uniquement les règles appartenant au noyau dur de l'État d'accueil qui lui sont plus favorables.

Exceptions à l'application du noyau dur

Les dispositions contenues dans le noyau dur finlandais (voir ci-dessous) ne sont pas applicables lorsque le salarié est détaché en Finlande afin de réaliser des travaux de première installation ou de montage d'un équipement ou d'une marchandise vendu par l'entreprise qui l'emploie à une entreprise cliente finlandaise.

Pour que cette exemption puisse s'appliquer, il faut que :

- le montage ou l'installation de la marchandise soit prévu par le contrat de vente de celle-ci ; et,
- que la période de détachement soit égale à huit jours au plus.

Pour calculer la durée de détachement, il convient de prendre en compte tous les détachements réalisés par le même employeur intervenus au sein de la même entreprise cliente au cours des 12 derniers mois.

A- Noyau dur restreint

1. La durée du travail

À titre de précision, il convient de noter que la loi sur la durée du travail ne s'applique pas à certaines catégories de salariés. C'est notamment le cas de **ceux qui n'ont pas un temps de travail fixe ou pour lesquels l'employeur ne contrôle pas le temps de travail** en raison de la nature de leur activité ainsi que ceux qui occupent un poste de gestion de l'entreprise.

- **Durée normale et maximale de travail**

La durée normale de travail prévue par la loi ne doit pas dépasser **8 heures par jour et 40 heures par semaine**. Par ailleurs, compte tenu de l'obligation d'accorder un repos hebdomadaire, **la semaine de travail ne peut dépasser 48 heures**.

Le temps de travail hebdomadaire peut être organisé de manière à atteindre une moyenne de 40 heures sur une période de 52 semaines au maximum, cela sans dépasser la durée quotidienne normale de travail de 8 heures. En outre, en tout état de cause, le temps de travail d'un salarié, les heures supplémentaires incluses, ne peut pas dépasser une moyenne de 48 heures par semaine sur une période de quatre mois.

L'employeur est tenu d'enregistrer les heures travaillées et la rémunération correspondante versée à chaque salarié dans un registre.

Les conventions collectives peuvent également prévoir des dispositions relatives à la durée du travail. Il convient de s'y reporter.

- **Aménagements de la durée normale de travail**

La loi sur la durée du travail prévoit de nombreuses modalités d'aménagement de la durée normale de travail.

- **Temps de travail par période :**

Par dérogation à la durée légale de travail, la durée normale de travail peut être aménagée dans la limite de 120 heures maximum sur une période de trois semaines ou 80 heures sur une période de deux semaines dans certains secteurs, notamment le transport de marchandises et dans le chargement et déchargement de navires et de wagons de chemin de fer.

- **Temps de travail régulier basé sur un accord entre l'employeur et le salarié :**

Un accord entre les parties au contrat de travail peut également définir autrement la durée normale de travail. Cet accord peut la prolonger de deux heures maximum, sous réserve des dispositions conventionnelles applicables en la matière. Dans ce cas, **le temps de travail hebdomadaire normal ne doit pas dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 4 mois maximum**. Le temps de travail hebdomadaire normal ne peut pas excéder 48 heures. L'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il doit être écrit lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins deux semaines.

- **Horaires de travail flexibles :**

Par dérogation à la durée légale et aux dispositions conventionnelles sur la durée normale de travail, les parties au contrat de travail peuvent convenir **d'horaires de travail flexibles** afin que le salarié puisse, dans le respect des plafonds fixés, déterminer son temps de travail quotidien. Dans ce cas, **la durée normale de travail peut être réduite ou prolongée d'une période flexible qui ne doit pas dépasser 4 heures**. La durée normale de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser en moyenne 40 heures sur une période de référence de 4 mois. À la fin de la période de référence, les heures excédentaires accumulées ne doivent pas dépasser 60 heures et celles déficitaires 20 heures.

- **Travail flexible :**

Les parties peuvent également conclure un accord sur le **travail flexible** (flexiwork), selon lequel **le salarié peut, pendant au moins la moitié de son temps de travail, décider de manière autonome quand et où travailler**. Le temps de travail hebdomadaire normal ne peut pas dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 4 mois. L'accord doit comporter certaines mentions obligatoires conformément à la loi sur la durée du travail.

a) Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Le droit finlandais fait la différence entre le travail supplémentaire et les heures supplémentaires :

- le **travail supplémentaire** vise les heures effectuées au-delà de la durée normale contractuelle de travail du salarié (tirée du contrat de travail ou de la convention collective) mais n'excédant pas la durée légale normale de travail, c'est-à-dire 8 heures par jour et 40 heures par semaine ;
- les **heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires** sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail quotidienne et hebdomadaire. Ainsi, les heures supplémentaires quotidiennes sont celles effectuées au-delà de 8 heures par jour et les heures supplémentaires hebdomadaires celles effectuées au-delà de 40 heures par semaine qui ne sont pas des heures supplémentaires quotidiennes. Par exemple, si un salarié a travaillé 8 heures par jour du lundi au vendredi (soit un total de 40 heures) et ensuite 12 heures le samedi, les 8 premières heures sont considérées comme des heures supplémentaires hebdomadaires, tandis que les 4 heures suivantes sont considérées comme des heures supplémentaires quotidiennes.

Le déclenchement des heures supplémentaires et du travail supplémentaire sera différent selon le mode d'aménagement du temps de travail applicable au salarié. Pour davantage de précisions, il convient de se reporter à la loi sur la durée du travail.

La réalisation d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire nécessite **l'accord du salarié, et ce à chaque fois que l'employeur y a recours**. Toutefois, si le recours au travail supplémentaire est inclus dans le contrat de travail, le salarié ne pourra le refuser que si le jour concerné est un jour normalement libre et qu'il peut justifier son refus par un motif personnel. De plus, le salarié peut consentir à effectuer des heures supplémentaires pendant une courte période déterminée lorsque cela est nécessaire pour l'organisation du travail. En cas d'horaires de travail flexibles ou de travail flexible (*voir supra*), le recours au travail supplémentaire et aux heures supplémentaires doit être expressément convenu entre les parties.

Les heures **de travail supplémentaires** doivent être payées au moins au **taux de salaire horaire normal**. D'un autre côté, les heures supplémentaires quotidiennes doivent donner lieu au paiement de majorations de salaire de **50 % pour les 2 premières heures supplémentaires réalisées et de 100 % pour les heures supplémentaires suivantes. Les heures supplémentaires hebdomadaires, quant à elles, sont majorées de 50 %**. Lorsque le travail supplémentaire ou les heures supplémentaires sont à l'initiative du salarié, aucune majoration n'est versée.

Il est également possible pour les parties au contrat, sous certaines conditions, de remplacer totalement ou partiellement le paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur équivalent.

b) Temps de pause et de repos

Pour tout travail journalier de plus de six heures consécutives et sous réserve que la présence du salarié sur le lieu de travail ne soit pas indispensable à la continuité du travail, **une pause d'au moins une heure** doit lui être accordée, au cours de laquelle celui-ci est libre de quitter son lieu de travail. Dans ce cas, la période de repos n'est pas incluse dans le temps de travail. **Cette pause ne peut pas être placée au début ou à la fin de la journée de travail**. L'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord sur un temps de pause d'une durée inférieure. Celui-ci doit toutefois être d'au moins 30 minutes. En outre, lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 10 heures, après 8 heures de travail, le salarié a le droit de prendre une pause de 30 minutes maximum.

Par ailleurs, en règle générale, le salarié a droit à une période de **repos ininterrompue d'au moins 11 heures par période de 24 heures**. Toutefois, selon le mode d'aménagement du temps de travail et la nature de l'activité, le temps de repos quotidien peut être réduit.

Le salarié a également droit à un **repos hebdomadaire ininterrompu de 35 heures, de préférence fixé le dimanche**. Le repos hebdomadaire peut également être de 35 heures en moyenne sur une période de 14 jours. La période de repos doit comporter au moins 24 heures consécutives sur chaque période de 7 jours.

L'employeur peut déroger au repos hebdomadaire pour des raisons liées à la technicité ou à l'organisation du travail. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent au plus tard dans les 3 mois suivant l'exécution du travail ou du versement d'une indemnité. Cela n'est possible qu'avec l'accord du salarié.

c) Travail de nuit

Le travail effectué entre 23h et 6h est considéré comme du travail de nuit. Le travail de nuit sur une base régulière est autorisé uniquement dans des secteurs précis ou bien si un accord est conclu entre le salarié et l'employeur.

Les employeurs qui emploient régulièrement des travailleurs de nuit portent cette information à l'attention de l'autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail si celle-ci le demande. En outre, ils devront, dans certains cas, mettre à disposition du salarié des moyens de transport pour la réalisation des trajets entre le lieu de travail et son domicile en Finlande.

2. La rémunération

La Finlande ne dispose **pas de salaire minimum légal**. Toutefois, dans de nombreux secteurs, la convention collective définit le niveau minimal de salaire applicable. Ainsi, les salariés détachés doivent percevoir la rémunération prévue par la convention collective sectorielle étendue applicable. En l'absence de convention collective étendue dans la branche, d'autre accord ou d'usage dans l'entreprise, ils devront percevoir un « salaire considéré comme normal et raisonnable ».

Il est à noter qu'en Finlande, la notion de rémunération couvre tous les éléments de salaire prévus par la loi et les conventions collectives.

L'employeur a l'obligation de remettre au salarié une fiche indiquant le montant du salaire et les principes appliqués à sa définition.

3. Le remboursement des frais professionnels

• Indemnisation des dépenses liées au détachement en Finlande

Les dépenses découlant du détachement du salarié en Finlande, notamment celles qui concernent les frais de voyage et d'hébergement, continueront à être couvertes par les dispositions de la législation du pays d'envoi, ainsi que par le contrat de travail du salarié.

Toutefois, si les coûts susmentionnés ne sont pas du tout remboursables en vertu de la législation ou de la pratique nationale du pays d'envoi, ou si l'indemnité prévue ou convenue en vertu des dispositions nationales est sensiblement inférieure aux frais de voyage et d'hébergement considérés comme normaux et raisonnables en Finlande pour le travail en question, l'employeur doit indemniser le travailleur détaché pour les coûts susmentionnés liés au détachement conformément aux règles fixées par la convention collective finlandaise applicable.

• Remboursement des frais pendant le détachement en Finlande

Selon la législation finlandaise, l'obligation pour l'employeur d'indemniser les frais de voyage, de logement et de repas survient également lorsque, pendant la période de détachement en Finlande, le travailleur détaché doit se déplacer pour des raisons professionnelles sur des sites de travail autres que son lieu de travail normal en Finlande. Cette obligation couvre les déplacements temporaires du lieu de travail normal en Finlande vers :

- un autre lieu de travail ou site de travail en Finlande ou à l'étranger ; ou
- entre des lieux de travail pendant le détachement en Finlande.

La prise en charge de ces frais doit se faire conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

Les frais remboursés par l'employeur au titre des dépenses réelles ne doivent pas être assimilés à la rémunération du travailleur détaché. En outre, si le motif de versement d'une prime n'est pas précisé, celle-ci sera présumée correspondre à un remboursement des frais.

4. Les conditions d'hébergement

Lorsque l'employeur prévoit un hébergement pour ses salariés détachés en Finlande pendant la durée du détachement, celui-ci doit satisfaire aux exigences relatives aux conditions de logement fixées par la loi sur la protection de la santé (n° 763/1994) et celles prévues par la convention collective étendue applicable ou toute autre convention collective liant l'entreprise d'envoi.

5. Les jours fériés et le travail du dimanche

Les jours fériés peuvent varier selon la convention collective applicable au secteur d'activité. Ils sont, en principe, les suivants :

- 1^{er} Janvier ;
- Épiphanie ;
- Vendredi Saint ;
- Dimanche et lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- Ascension ;
- Pentecôte ;
- Saint Jean d'été (samedi entre le 20 et le 26 juin) ;
- Toussaint ;
- 6 décembre (jour de l'indépendance) ;
- 24 décembre ;
- 25 décembre ;
- 26 décembre.

Les salariés ne peuvent être tenus de travailler le dimanche et les jours fériés que si cela a été convenu dans le contrat de travail ou avec leur consentement. Toutefois, aucun consentement n'est requis si la nature du travail requiert un travail régulier le dimanche ou pendant les jours fériés.

Le seul jour férié devant être obligatoirement chômé est le 6 décembre (jour de l'indépendance). Toutefois cette obligation s'applique uniquement aux salariés dont le détachement dure plus de 12 mois, c'est-à-dire, lorsque le noyau dur étendu leur est appliqué (*voir ci-dessous*).

Le travail du dimanche et des jours fériés donne lieu à une rémunération **majorée à hauteur de 100 %**. Les parties peuvent choisir de convertir, en tout ou partie, cette majoration en repos compensateur équivalent.

6. Congés payés

L'année de référence pour les congés payés commence le 1^{er} avril et finit le 31 mars. Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté à la fin de la période de référence retenue pour l'acquisition des congés payés (soit le 31 mars) acquièrent 2 jours de congés payés par mois travaillé. Les salariés ayant une ancienneté supérieure à un an à cette date acquièrent 2,5 jours de congés par mois travaillé.

Est considéré comme un mois complet de travail pour le calcul des jours de congé payé acquis, un mois dans lequel le salarié a travaillé au moins :

- 14 jours ; ou
- 35 heures.

Ainsi, un salarié à temps partiel travaillant moins de 14 jours ou moins de 35 heures par mois n'acquiert pas de congés payés. Il a toutefois droit à du temps libre et à une indemnité de congé, la législation finlandaise appelle cette période congé compensatoire.

À titre de précision, les conventions collectives prévoient très souvent des congés payés d'une durée plus longue que les congés légaux ainsi que le paiement d'une prime de vacances égale à 50 % du salaire.

À la demande du salarié, les congés excédant quatre semaines peuvent être utilisés pour réduire la durée du travail. Un tel accord entre l'employeur et le salarié doit être formalisé par écrit.

24 jours de congés payés (4 semaines) doivent être pris entre le 2 mai et 30 septembre (congés d'été). Ils doivent être accordés en une seule fois et sans interruption. Le reste des congés payés (1 semaine) (congés d'hiver) doit être accordé au plus tard au début de la période de congés d'été suivante. Les parties au contrat peuvent convenir de prendre le congé en dehors de ces périodes. Les congés d'été et d'hiver doivent être accordés sous forme de périodes ininterrompues, sauf si, pour des raisons de continuité du travail, il est indispensable de fractionner les congés qui dépassent 12 jours.

En règle générale, les salariés continuent de percevoir leur salaire normal durant les congés payés. Celui-ci doit être versé avant le début du congé. Toutefois, pour un congé n'excédant pas 6 jours, il peut être versé le jour de paie normal du salarié. **Un régime d'indemnisation différent s'applique en fonction de**

l'application de la règle des 14 jours ou des 35 heures (« holiday pay ») ou de la règle « du temps libre indemnisé » (« holiday compensation »).

Pour davantage de précisions, sur les congés payés se reporter à la [brochure du ministère des Affaires Économiques et de l'emploi](#) détaillant les dispositions de la loi sur les congés payés, au [site officiel de l'autorité finlandaise en charge de la santé et de la sécurité au travail \(Tyosuojelu\)](#) ou bien à [la loi sur les congés annuels](#).

7. Autres congés

La loi sur les contrats de travail prévoit le droit du salarié de prendre un congé pour des raisons diverses, telles que la grossesse, l'accouchement, la garde d'enfant en bas âge ou la maladie d'un enfant. Pour davantage de précisions, se reporter [ici](#).

8. Protection de la maternité

Les dispositions de la loi n°738/2002 sur la sécurité et la santé au travail qui garantissent la protection des salariées enceintes, ainsi que celles relatives au congé familial s'appliquent au salarié détaché. En outre, certaines dispositions de la loi sur les contrats de travail doivent être observées.

Ainsi une salarié enceinte ne peut pas effectuer des travaux susceptibles de mettre en danger sa santé ou celle du fœtus. Cette protection est applicable également pendant une période de 14 semaines suivant le début du congé maternité.

En outre, le temps pris par la salariée enceinte pour effectuer des examens médicaux prénataux devra être rémunéré comme du temps de travail effectif par l'employeur, si ceux-ci ne peuvent être effectués en dehors des heures de travail.

Enfin, le salarié qui retourne au travail après la fin d'un congé familial a le droit d'être réintégré à son emploi précédent. Si cela n'est pas possible, l'employeur a l'obligation de lui proposer un emploi au moins équivalent.

9. L'égalité et la non-discrimination

En vertu de la loi sur la non-discrimination, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, l'origine, la nationalité, la langue, la religion, les convictions, les opinions, l'activité politique, l'activité syndicale, les relations familiales, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques personnelles.

La discrimination est interdite, qu'elle soit fondée sur un fait ou une supposition. La discrimination directe et indirecte, le harcèlement, le refus d'aménagement raisonnable du poste pour les salariés handicapés ainsi que l'ordre de discriminer est assimilé à de la discrimination. De plus, en vertu de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la discrimination directe et indirecte fondée sur le genre est interdite.

Dans ce contexte, **l'employeur est tenu de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle de manière ciblée et systématique à travers différentes actions.** Il doit également évaluer le respect de l'égalité sur le lieu de travail et, en tenant compte des besoins particulier qui se présentent, et prendre des mesures proportionnées nécessaires.

Il est important de noter, toutefois, que les différences de traitement dans le cadre du travail sont autorisées à conditions qu'elles soient fondées sur des exigences réelles et déterminantes et proportionnées à la réalisation d'un l'objectif légitime.

10. Les mesures de santé et sécurité au travail

Lors du détachement d'un salarié en Finlande, l'ensemble des dispositions prévues par la loi sur la sécurité et la santé au travail et de la loi sur la santé au travail doivent être respectées.

Ainsi, l'employeur est tenu, lors de l'évaluation, de la planification et de la mise en œuvre des mesures relatives au lieu de travail, à prendre en considération tous les aspects liés à l'activité accomplie et aux conditions de travail afin de protéger les salariés de tout accident ou de toute risque sanitaire d'origine professionnelle.

L'employeur doit veiller à ce que le salarié reçoive les instructions et les conseils adéquats. De même, ce dernier doit veiller, de son côté, à respecter les instructions qui lui ont été fournies. L'employeur et le salarié doivent coopérer en vue d'accroître la santé et la sécurité au travail.

Pour plus d'informations, se reporter [ici](#).

11. Le travail des jeunes

La loi 998/1993 sur les jeunes salariés contient des dispositions spéciales en faveur des salariés de moins de 18 ans employés dans les secteurs public et privé.

Les dispositions suivantes sont également d'application:

- la décision du ministère du travail concernant les travaux légers adaptés aux jeunes ;
- le décret du ministère des affaires sociales et de la santé qui dresse une liste non exhaustive de travaux dangereux pour les jeunes travailleurs ;
- les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail mentionnées dans la loi sur les jeunes travailleurs.

De ce fait, les jeunes âgés de moins de 18 ans ne doivent pas être affectés à un travail dangereux pour leur santé, leur développement ou leur éducation. L'emploi des jeunes salariés est également soumis à des restrictions en matière d'horaires de travail, et certaines tâches dangereuses ne peuvent pas leur être confiées.

L'employeur doit, ainsi, veiller à ce que le travail n'exige pas plus d'efforts ou de responsabilités que ce qui peut être considéré comme raisonnable au regard de l'âge et de la force du jeune salarié. En outre, l'employeur doit toujours fournir un encadrement particulièrement attentif et une formation d'initiation aux jeunes travailleurs.

Pour plus d'informations sur le travail des jeunes, se reporter [ici](#).

12. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

Dans le cadre du travail temporaire, l'entreprise utilisatrice des salariés temporaires détachés devra informer l'employeur (l'entreprise de travail temporaire) de leur détachement sur un autre site à l'étranger. L'objectif est de permettre à l'entreprise de travail temporaire qui emploie les travailleurs temporaires d'accéder aux informations nécessaires pour remplir ses obligations en matière de détachement. Pour des informations plus détaillées en la matière, voir [ici](#).

Il est à noter que le salarié temporaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice devra bénéficier des conditions de travail prévues par la convention collective d'applicabilité universelle applicable au secteur de l'entreprise de travail temporaire. Le cas échéant, si l'entreprise de travail temporaire n'est pas couverte par une telle convention, le salarié temporaire devra bénéficier des conditions prévues par la convention collective d'application universelle dont bénéficie l'entreprise utilisatrice.

Enfin, si aucune des deux conventions collectives est appliquée, les conditions relatives au salaire, à la durée du travail et aux congés annuels du salarié temporaire doivent au moins être conformes aux accords ou pratiques qui lient l'entreprise utilisatrice et qui y sont généralement applicables

B. Noyau dur élargi

Lors d'un détachement de longue durée, c'est-à-dire d'une durée **supérieure à 12 mois**, l'employeur est tenu d'appliquer, en plus du noyau dur restreint, un **noyau dur élargi**. Cela signifie que les salariés détachés en Finlande bénéficieront de **l'ensemble des dispositions de droit du travail légales et conventionnelles étendues finlandaises**. Les conditions de travail supplémentaires doivent être précisées au cas par cas sur la base de la convention collective applicable à la relation de travail.

Parmi les dispositions du noyau dur élargi, figurent notamment :

- les absences rémunérées ;
- les indemnités de maladie ;
- la prime d'ancienneté ;
- le jour de l'indépendance et la fête du travail fériés et chômés.

Toutefois, le noyau dur élargi ne concerne pas les dispositions relatives :

- à la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris la clause de non-concurrence ;
- aux régimes complémentaires de retraite professionnelle.

Lors du calcul de la durée du détachement, il est tenu compte du temps de travail de tout salarié précédemment détaché par l'employeur afin d'accomplir les mêmes tâches, dans le même lieu de travail en Finlande. En outre, avant le détachement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qui sera détaché de la durée totale du détachement calculée selon cette règle.

II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

Avant de détacher des salariés en Finlande et quelle que soit la durée du détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut demander le prolongement de l'application du noyau dur restreint pendant six mois supplémentaires via une notification motivée (B).

A. Formalités pour détacher des salariés

1. Obligation de déclaration du détachement

Depuis le 1^{er} septembre 2017, les entreprises étrangères qui détachent temporairement des salariés en Finlande ont l'obligation de notifier ce détachement à l'autorité finlandaise en charge de la santé et de la sécurité au travail (Tyosuojelu).

Cette déclaration doit être transmise avant le début du détachement et au plus tard le jour du début des travaux. Il est à noter qu'elle peut également être effectuée en avance au moment de la conclusion du contrat sur la base duquel les salariés seront détachés.

Si le travail doit être effectué sur plusieurs lieux ou auprès de plusieurs co-contractants en Finlande, il est nécessaire d'effectuer une déclaration pour chaque lieu et chaque co-contractant.

2. Informations contenues dans la déclaration

La déclaration de détachement contient notamment les informations suivantes :

- l'identité de l'entreprise detachante, ses coordonnées, le numéro d'identification fiscale étranger et l'identité et les coordonnées de la personne responsable dans le pays d'origine ;
- l'identité du co-contractant en Finlande et ses coordonnées ;
- l'identité et les coordonnées du constructeur et de l'entrepreneur principal pour les entreprises du secteur de la construction ;
- le nombre de salariés détachés ;
- les données personnelles nécessaires à l'identification de chaque salarié détaché : numéro d'identification personnel, numéro d'identification fiscale du pays de résidence et, lors de travaux de construction, le numéro d'identification fiscale délivré par l'administration fiscale en Finlande ;
- le nom et les coordonnées du représentant de l'entreprise detachante en Finlande ou des éléments justifiant pourquoi aucun représentant ne devait être nommé (*voir ci-dessous*) ;
- la date de début du détachement et sa durée estimée ;
- le lieu où les travaux seront effectués ;

- le secteur dans lequel le salarié va travailler.

Une déclaration complémentaire de détachement doit être effectuée immédiatement si les informations fournies initialement ont été substantiellement modifiées. Dans ce cas, il est indispensable de réaliser une déclaration complémentaire pour pouvoir poursuivre les travaux. Sont, par exemple, des modifications substantielles nécessitant une déclaration complémentaire la modification du représentant en Finlande, du lieu de travail, du cocontractant ou du nombre de salariés détachés.

La déclaration se fait par voie électronique sur le [site internet](#) de l'administration finlandaise en charge de la santé et de la sécurité au travail ou sur le [site internet](#) du prestataire de services privé habilité.

3. Dispense de déclaration

Il existe une exception à cette obligation de déclaration en cas de détachement, au sein d'une entreprise du même groupe, d'une durée maximale de 5 jours sur une période de 4 mois.

Afin de déterminer la durée du détachement, sont pris en compte les détachements en Finlande réalisés au sein du groupe par le même employeur pendant les 4 derniers mois. Autrement dit, une déclaration devra être effectuée si l'entreprise a détaché des salariés en Finlande pour une période supérieure à 5 jours au cours des 4 derniers mois.

Il est à noter que cette exception ne s'applique pas dans le secteur de la construction. En effet, dans ce secteur, une déclaration doit être effectuée quel que soit le motif du détachement et sa durée.

4. Sanctions

Les entreprises étrangères qui ne s'acquitteraient pas de leur obligation de déclaration, ou qui ne l'accompliraient pas correctement, s'exposent à la condamnation au paiement d'une amende pouvant aller de 1 000 à 10 000 €. Il en est de même en cas d'absence de notification d'un changement substantiel concernant le détachement.

Le montant de l'amende sera fixé en fonction de la nature, de l'étendue et de la fréquence de l'infraction. En cas de déclaration d'informations inexactes, il sera également examiné si cela a été fait intentionnellement ou non.

5. Désignation d'un représentant

Les entreprises étrangères qui détachent des salariés en Finlande doivent désigner un représentant dans ce pays. Les salariés détachés et les autorités peuvent contacter ce représentant à tout moment pendant le détachement.

En effet, la communication avec les autorités se fait par son intermédiaire. Celui-ci doit être compétent pour agir au nom de l'entreprise détachante devant un tribunal et pour recevoir en son nom les convocations et autres documents émis par les autorités compétentes. Toutefois, il n'est pas chargé de s'acquitter des obligations de l'employeur.

Le représentant peut être une personne morale ou physique, par exemple le client en Finlande, un cabinet comptable finlandais, etc. Si le salarié est détaché auprès d'une entreprise en Finlande appartenant au même groupe, l'entreprise finlandaise peut agir en tant que représentant.

En cas de non désignation d'un représentant, l'entreprise devra payer une amende. **En revanche, si le détachement n'excède pas 10 jours, la désignation d'un représentant n'est pas requise.** La règle pour le calcul de la période de détachement dans ce cas est la même appliquée à l'exception à l'obligation de déclaration lors d'un détachement qui n'excède pas les cinq jours ouvrables (*voir ci-dessus*)

6. Mise à disposition d'informations

L'entreprise détachante doit mettre à disposition des autorités finlandaises les informations suivantes, par écrit, pendant toute la durée du détachement :

- les données d'identification de l'entreprise détachante (la dénomination officielle de l'entreprise, son numéro d'identification, le numéro d'enregistrement auprès des autorités du pays d'origine, l'adresse dans le pays d'origine et les cadres responsables dans le pays d'origine) ;
- les données d'identification du salarié détaché (nom, numéro d'identité personnel, ainsi que son âge et ses qualifications professionnelles lorsque les tâches réalisées l'exigent) ;
- une justification du droit au travail du salarié détaché, le cas échéant ;
- des informations sur les conditions d'emploi du salarié détaché (la durée du contrat de travail, le lieu où le travail est effectué, les tâches à accomplir, la convention collective applicable, les éléments de détermination du salaire, etc.).

En outre, si la durée du détachement est supérieure à 10 jours, l'entreprise détachante doit disposer, pendant toute la durée du détachement en Finlande, des éléments écrits suivants :

- relevé des heures de travail de tous les salariés détachés ;
- leurs bulletins de salaires ;
- les justificatifs émis par une institution financière attestant le versement des salaires.

Les informations doivent être disponibles pour une utilisation immédiate, mais elles peuvent être conservées sous format électronique. De plus, elles doivent être conservées pendant deux ans après la fin du détachement en Finlande. Les informations peuvent être conservées à l'étranger, mais elles doivent être transmises aux autorités sur demande. Si l'entreprise ne dispose pas des informations requises, elle devra payer une amende pour négligence.

Informations aux représentants du personnel lorsque la durée du détachement excède 10 jours

Avec l'accord du salarié détaché, l'entreprise détachante doit fournir au délégué syndical ou au représentant élu de l'entreprise d'accueil les informations concernant les conditions de travail applicables au salarié pendant le détachement.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur élargi

L'application du « noyau dur restreint » peut être prolongée à 18 mois au lieu de 12 à condition qu'une [notification motivée](#) soit présentée, par voie électronique, à l'autorité de sécurité et de santé au travail avant que la période de 12 mois de détachement en Finlande ne soit atteinte. Dans le cadre du remplacement d'un salarié détaché sur le même poste et lieu de travail par un autre salarié détaché, le seuil de 12 mois s'apprécie en cumulant les durées de remplacement.

Seules les notifications totalement dépourvues de justification ou celles qui sont manifestement insuffisamment motivées peuvent être refusées, auquel cas le noyau élargi devra être appliqué dès le 13^e mois de détachement.