



RÈGLES applicables
au détachement de travailleurs
en FRANCE



Ce document est purement informatif et, à ce titre, volontairement synthétique.
Le PRISME est à votre disposition pour une information plus approfondie
et adaptée à votre situation.

juin 2008

Détachement dans le cadre d'une prestation de services

Sont considérées comme prestations de services, les activités de nature industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole, réalisées dans le cadre d'un contrat conclu entre une entreprise prestataire et le destinataire de cette prestation.

La prestation de services est par nature temporaire et a pour objet la réalisation d'un travail précis. Elle s'opère notamment dans le cadre d'opérations de sous-traitance.

Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement ses salariés en France, dans le cadre d'un contrat de prestation de services. Lorsque l'employeur est une entreprise de travail temporaire, les règles applicables sont décrites dans la partie suivante.

Avant son détachement, le salarié doit travailler habituellement pour le compte de l'entreprise qui le fait intervenir en France et leur relation de travail doit subsister pendant la durée du détachement.

Formalités à respecter par les entreprises établies hors de France effectuant une prestation de services en France

La déclaration préalable au détachement, rédigée en langue française, auprès de l'inspecteur du travail du lieu où sera réalisée la prestation, indique, outre les renseignements relatifs à l'employeur (références de l'immatriculation dans le pays d'établissement, forme juridique de l'entreprise, activité principale...) :

- l'adresse du lieu de la prestation ;
- sa durée prévisible ;
- noms, nationalité des salariés détachés, date de leur engagement, qualification professionnelle, emploi occupé en France et montant de leur rémunération.

Cette déclaration est obligatoire et doit être effectuée avant le début de la prestation en France.

Obligations sociales à l'égard des salariés

■ Respect de la réglementation du travail

Pendant toute la durée du détachement des salariés en France, c'est la **réglementation française du travail** qui s'applique en ce qui concerne les conditions de travail du salarié. Il convient notamment de respecter :

- le salaire, les primes et les indemnités prévues par la convention collective étendue. À défaut de convention, au minimum le SMIC ;
- la loi française sur la durée du travail et le repos hebdomadaire : les heures de travail effectuées au-delà de 35 h par semaine sont des heures supplémentaires payées à taux majoré. Il existe toutefois des règles particulières selon les activités et les accords collectifs ;

- les normes françaises relatives à l'hygiène, la sécurité et la santé des salariés ainsi qu'à la médecine du travail ;
- la loi française en ce qui concerne les congés payés et l'adhésion à la caisse des congés payés lorsqu'elle est obligatoire.

■ **Respect des dispositions conventionnelles**

Outre le niveau de la rémunération, le prestataire doit veiller au respect des dispositions conventionnelles étendues applicables au lieu de travail (durées maximales de travail...).

■ **Affiliation des salariés à la sécurité sociale**

Les salariés détachés en France peuvent bénéficier du maintien au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine (ils se verront alors délivrer un certificat E101) lorsque :

- leur employeur est établi dans un État partie à l'Union européenne¹, l'Espace économique européen² ou la Suisse ;
- leur employeur est établi dans un pays ayant conclu une convention bilatérale de Sécurité sociale avec la France.

Pour consulter la liste de ces pays : www.cleiss.fr/

À défaut, l'entreprise étrangère doit s'affilier à la Sécurité sociale française auprès du guichet unique de l'URSSAF de Strasbourg (www.strasbourg.urssaf.fr) et payer les cotisations de Sécurité sociale en France.

Vérification des titres de séjour et de travail

Aucune autorisation de travail n'est en principe nécessaire pour les salariés des prestataires de services établis dans l'Union européenne¹, dans l'Espace économique européen² et en Suisse, qu'ils soient ressortissants d'États tiers³ ou non.

Toutefois, les salariés ressortissants des nouveaux États membres⁴ (sauf Chypre et Malte) doivent être titulaires, à titre transitoire⁵, d'une carte de séjour mentionnant "CE - salarié d'un prestataire de services", si leur détachement en France excède trois mois.

Lorsque le prestataire est implanté dans un État tiers³, ses salariés, ressortissants d'État tiers, sont tenus de justifier d'une autorisation de travail qui se matérialise par la délivrance d'une carte de séjour portant la mention "travailleur temporaire". Ils devront, en outre, le cas échéant, justifier d'un visa pour être admis sur le territoire français.

¹ Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et les nouveaux États membres listés ci-dessous au 4.

² UE + Islande, Liechtenstein, Norvège.

³ Hors UE, EEE et Suisse.

⁴ Nouveaux États membres : Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie.

⁵ Le gouvernement français pourrait dispenser les ressortissants de ces nouveaux États membres d'une autorisation de travail avant l'échéance initialement prévue.

Détachement dans le cadre d'une mission de travail temporaire

La mise à disposition des salariés intérimaires, dans le cadre d'une prestation de travail temporaire, ne se confond pas avec celle qui concerne les salariés d'un prestataire de services (cf. partie précédente).

En droit français, un salarié a la qualité d'intérimaire dès lors qu'il est mis à la disposition provisoire d'un utilisateur pour réaliser, sous son autorité, une mission dans le cadre d'un contrat commercial conclu entre son employeur, l'entreprise de travail temporaire, et l'entreprise utilisatrice. L'objet du contrat commercial consiste exclusivement en cette mise à disposition.

Le salarié intérimaire reste lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail qui met à la charge de celle-ci l'obligation de lui verser ses salaires.

Conditions exigées des entreprises de travail temporaire établies hors de France pour détacher des salariés intérimaires en France

■ L'entreprise de travail temporaire doit :

- avoir une activité de travail temporaire effective, significative et déclarée aux autorités administratives ou judiciaires de son pays d'origine ;
- faire une déclaration préalable de détachement auprès de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution de la mission du ou des salariés ;
- être en possession d'une garantie financière qui doit assurer le paiement des salaires aux salariés intérimaires détachés (en cas de défaillance de leur employeur) pendant la période de leur travail en France.

Respect des règles françaises applicables en matière de travail temporaire

■ L'entreprise de travail temporaire étrangère doit :

- **respecter l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire dans la législation française, c'est-à-dire notamment : les motifs de recours (remplacement de salariés absents, accroissement temporaire d'activité, ...), la durée maximale des contrats, le délai de carence, les conditions de renouvellement des contrats...**

à l'exception :

- du versement de l'indemnité de fin de mission (IFM) si le salarié bénéficie d'un CDI dans son pays d'origine ;
- de la garantie financière si l'entreprise de travail temporaire est contrainte à des obligations équivalentes dans le pays dans lequel elle est établie ;
- **détenir des documents comportant les mentions obligatoires des contrats (mission et mise à disposition).**

Règles à respecter, à l'égard des salariés, par l'entreprise de travail temporaire établie hors de France

■ Respect de la réglementation du travail

L'entreprise de travail temporaire étrangère doit respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles étendues applicables au lieu de travail (durées du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité sur les lieux de travail, équipements collectifs, **égalité de traitement salarial**...).

■ Vérification des titres de séjour et de travail

Aucune autorisation de travail n'est en principe nécessaire pour les salariés des entreprises de travail temporaire établies dans l'Union européenne¹, dans l'Espace économique européen² et en Suisse, qu'ils soient ressortissants d'États tiers³ ou non.

Toutefois, lorsque les salariés sont ressortissants d'un des nouveaux États membres⁴ (sauf Chypre et Malte), ils doivent être titulaires, à titre transitoire⁵, d'une carte de séjour mentionnant "CE - salarié d'un prestataire de services", si leur détachement en France excède trois mois.

Lorsque l'entreprise de travail temporaire est implantée dans un État tiers³, ses salariés, ressortissants d'États tiers, sont tenus de justifier d'une autorisation de travail qui se matérialisera par la délivrance d'une carte de séjour portant la mention "travailleur temporaire". Ils devront en outre, le cas échéant, justifier d'un visa pour être admis sur le territoire français.

■ Affiliation des salariés à la Sécurité sociale

Les salariés détachés en France peuvent bénéficier du maintien au régime de Sécurité sociale de leur pays d'origine (ils se verront alors délivrer un certificat E101) lorsque :

- leur employeur est établi dans un État partie à l'Union européenne¹, l'Espace économique européen² ou la Suisse ;
- leur employeur est établi dans un pays ayant conclu une convention bilatérale de Sécurité sociale avec la France.

Pour consulter la liste de ces pays : www.cleiss.fr/

À défaut, l'entreprise de travail temporaire étrangère doit s'affilier à la Sécurité sociale française auprès du guichet unique de l'URSSAF de Strasbourg (www.strasbourg.urssaf.fr) et payer les cotisations de sécurité sociale en France.

Si l'entreprise de travail temporaire étrangère ne possède ni de preuve du maintien d'affiliation du salarié à la Sécurité sociale de son pays d'origine (E101), ni de preuve d'immatriculation à l'URSSAF de Strasbourg, elle est en infraction.

Dans cette hypothèse, le client utilisateur peut être condamné à payer à l'URSSAF les cotisations sociales portant sur les salaires versés à ce salarié.



Règles applicables au détachement de travailleurs en France

Les règles rappelées dans ce document constituent le socle de la législation en matière de détachement transnational des salariés.

*Tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur sur le territoire français, pendant une durée limitée, est un **salarié détaché**.*

Sont présentées dans ce document les règles du détachement lorsqu'il est effectué dans le cadre d'un contrat de prestation de services et dans le cadre d'une mission de travail temporaire.



PRISME

56, rue Laffitte
75320 Paris Cedex 09

Tél. : 01 55 07 85 85
Fax : 01 55 07 85 86

www.prisme.eu