

Détachement de salariés intérimaires en Europe Fiche descriptive

Pays: France

Personne à contacter : Mathilde BONNICHON
mbonnichon@prismemploi.eu
 56, Rue Laffitte
 75 320 PARIS cedex 09
 PRISME

Règlementation et dispositions nationales applicables aux salariés intérimaires détachés

I. Condition de travail et d'emploi applicables aux salariés intérimaires détachés en France

Si la question n'est pas claire veuillez l'indiquer dans le tableau. En cas d'exemples pratiques, merci de préciser plus bas.

| Caractéristiques de la réglementation | Informations qualitatives sur votre pays |
|---|---|
| Définition du salarié intérimaire détaché selon la législation ou un accord de branche. | Pas de définition particulière pour les salariés intérimaires détachés mais une définition générale des salariés détachés (art. L 1261-3 du code du travail). |
| Est-ce que le salarié intérimaire détaché a le même statut légal qu'un salarié intérimaire embauché par une ETT nationale ? Si non, expliquez. | Oui, sauf pour l'IFM si le salarié intérimaire bénéficie d'un CDI dans son pays d'origine (art. R. 1262-16 du code du travail). |
| Dispositions sur l'égalité de traitement et le salaire de référence applicable aux salariés intérimaires. Sont-elles applicables aux salariés intérimaires détachés ? | Oui, les dispositions légales s'appliquent intégralement aux salariés intérimaires détachés : le principe du salaire de référence s'applique, c'est-à-dire le salaire de base, primes et accessoires qui seraient versés directement ou indirectement après période d'essai à un salarié de l'entreprise utilisatrice, hors ancienneté. |
| Durées maximales de travail par jour et par semaine pour les salariés intérimaires détachés. Le travail de nuit est-il autorisé pour les salariés intérimaires détachés ? Si oui, pour quelle durée ? | La convention collective applicable dans l'entreprise utilisatrice s'applique aux salariés intérimaires détachés. La durée légale maximale du travail est de 10 heures par jour, 48 heures par semaine and 8 heures pour le travail de nuit. |
| Durées minimales de repos par jour et par semaine pour les salariés intérimaires détachés. | La convention collective applicable dans l'entreprise utilisatrice s'applique aux salariés intérimaires détachés. La durée légale minimale de repos est de 11 heures par jour et 35 heures par semaine (11 + 24 heures). |
| Taux horaire minimum applicable aux salariés intérimaires détachés par heure, semaine ou mois. Est-ce une disposition légale ou un accord collectif ? Comment est-il rendu obligatoire ? | La convention collective applicable dans l'entreprise utilisatrice s'applique aux salariés intérimaires détachés. Le taux horaire minimum légal (SMIC) est de 9,61 €/heure depuis le 1 ^{er} janvier 2015. |



| | |
|---|---|
| Compléments de salaire, heures supplémentaires, majoration pour le travail de nuit et primes versés aux salariés intérimaires. | La convention collective applicable dans l'entreprise utilisatrice s'applique aux salariés intérimaires détachés. |
| Sécurité sociale | Le régime de sécurité sociale du pays d'origine s'applique en cas de détachement temporaire (24 mois) si l'ETT a une activité substantielle dans le pays d'origine (règlement n° 883/2004) => un document portable A1 doit être rempli par l'ETT. Dans le cas contraire, les dispositions légales sur la sécurité sociale applicables à toutes les entreprises privées (dispositif légal) s'appliquent aux entreprises étrangères : l'ETT étrangère doit verser ses cotisations à l'URSSAF d'Alsace (Centre National des Firmes Etrangères) compétente pour les entreprises implantées à l'étranger. |
| Retraite Prévoyance | Pour les entreprises implantées en France, il existe un régime de retraite complémentaire obligatoire. Ce système a été adapté à l'intérim par accord de branche. Un accord de prévoyance a été également conclu dans la branche prévoyant un maintien de salaire en cas de maladie. Les accords collectifs de branche ne s'appliquent pas aux entreprises étrangères. La législation du pays d'origine s'applique. |
| Dispositions applicables sur la santé et la sécurité au travail. Qui est responsable de son application (ETT ou EU) ? Quel organisme est assuré un suivi en matière de santé et sécurité au travail ? | L'EU est responsable de la santé et de la sécurité au poste de travail mais l'ETT a une obligation d'information générale à la prévention des risques vis-à-vis des salariés intérimaires. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT dans les grandes entreprises) et/ou le médecin du travail sont compétents pour le suivi des salariés en matière de santé et sécurité au travail. |
| Congés payés minimum (nombre de jours, taux) auxquels peuvent prétendre les salariés intérimaires. | Il y a une dérogation au régime légal : les salariés intérimaires n'ont pas de congés payés mais bénéficient d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % de leur rémunération brute (indemnité de fin de mission comprise) versée à la fin de la mission. |
| Dispositions des accords de branche applicables aux salariés intérimaires détachés | Les accords collectifs de branche ne s'appliquent pas aux entreprises de travail temporaire étrangères et donc aux salariés intérimaires détachés (les entreprises étrangères ne contribuent pas aux dispositifs de la branche). |
| Dispositions particulières des accords de branche visant les salariés intérimaires détachés | Non. |

II. Conditions applicables aux entreprises de travail temporaire étrangères dans votre pays

| Caractéristiques de la réglementation | Informations qualitatives sur votre pays |
|--|--|
| Délivrance d'une autorisation ou d'une licence | Non. |
| Garantie Financière | Oui : 8 % du chiffre d'affaires hors taxes avec un minimum fixé annuellement (120 680 € en 2015, non applicable entreprises étrangères). |



| | |
|---|---|
| Obligation de s'établir dans le pays d'accueil | Non. |
| Déclaration obligatoire | Oui, à l'inspection du travail du lieu de mission. |
| Interdictions sectorielles | Non, mais il existe des restrictions particulières : remplacement d'un médecin du travail et travaux dangereux. |
| Cas de recours au travail temporaire | Oui <ol style="list-style-type: none"> 1) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise, en cas : <ul style="list-style-type: none"> - d'absence ou de suspension temporaire de son contrat de travail (18 mois) - de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail (24 mois) - d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer (9 mois) 2) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - surcroît temporaire de l'activité (18 mois) - commande exceptionnelle à l'export (6 à 24 mois) - travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (9 mois) - tâche occasionnelle (18 mois) 3) Emplois temporaire par nature : <ul style="list-style-type: none"> - travaux saisonniers (9 mois) - emplois temporaires par nature (9 mois) 4) contrat conclu pour favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (18 mois) 5) contrat conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié (18 mois) |
| Durée minimale et maximale des contrats de travail temporaire | Pas de minimum. Cf. ci-dessus pour les maxima selon le cas de recours. 2 renouvellements possibles. |
| Restrictions quant à la nature du contrat proposé aux salariés intérimaires | Oui, le contrat de travail temporaire et le CDI intérimaire (différents du CDD et du CDI). |
| Quels services (le cas échéant) les ETT peuvent-elles proposer aux salariés intérimaires ? Y a-t-il est frais à la charge des salariés intérimaires pour ces services ? | Aucun service, aucuns frais appliqués. |

III. Informations complémentaires – Contacts / sources utiles

| | |
|---|--|
| Connaissez-vous le pays d'origine des salariés intérimaires détachés dans votre pays/organisation ? Si oui, détaillez. | Non, aucune statistique n'est possible en raison de l'origine ou de la nationalité. |
| Sites internet utiles (inspection du travail, Ministère du travail, information sur les organisations syndicales, etc...) | Information en 5 langues sur le site internet du Ministère du travail (click here for English) |
| Contact auprès partenaires sociaux de la branche du travail temporaire | Mathilde BONNICHON – Prism'emploi mbonnichon@prism'emploi.eu |
| Publications | Brochure sur le détachement du Prism'emploi : « Règles applicables au détachement de travailleurs en |



[France](#) ».

IV. Si vous avez des questions sur cette fiche descriptive, merci de prendre contact avec les partenaires sociaux de la branche au niveau européen :

UNI Europa Secretariat

Giedre Lelyte

Giedre.Lelyte@uniglobalunion.org

Tel. +41 22 365 21 49

Secretariat of the World Employment Confederation – Europe

Michael Freytag

michael.freytag@weceurope.org

Tel. +32 2 421 1586

