

NOTICE

(salarié détaché hors mobilité intragroupe)

1 - Le détachement implique que soient réunies les conditions suivantes :

- antériorité du contrat de travail avec une entreprise étrangère et maintien du lien de subordination entre l'employeur établi à l'étranger et le salarié détaché ;
- caractère temporaire du travail effectué en France ;
- caractère réel et significatif des activités de l'employeur à l'étranger ;
- eu égard aux modalités d'accomplissement du travail effectué, détachement non assimilable à un simple prêt de main d'œuvre.

2 - Les employeurs qui détachent un ou plusieurs salariés adressent à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation, une déclaration dont le contenu est précisé aux articles R.1263-3, R.1263-6 et R.342-12 (ancien) du code du travail.

3 - Article L.1261-3

Est un salarié détaché au sens du présent chapitre 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 pendant une durée limitée sur le sol français dans les conditions définies à l'article L.1262-1.

4 - Article L.1262-1

I. - Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement s'effectue :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et un destinataire établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

II. - Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire français peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

III. - Un employeur établi hors de France peut également détacher temporairement des salariés sur le territoire national pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

5 - Article L.1262-3

Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque son activité est entièrement orientée vers le territoire français ou lorsqu'elle est réalisée dans les locaux ou avec des infrastructures à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue, notamment par la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Dans les situations visées au premier alinéa, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire français.

6 - Article L.1262-4

Les employeurs mentionnés à l'article L.1262-1 sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, exercice du droit de grève ;
- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité, conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale ;
- discrimination et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protection de la maternité, âge d'admission au travail, emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- travail illégal.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés des entreprises de transport établies hors de France qui, à la demande de leur employeur, exécutent leur travail pendant une durée limitée sur le sol français dans le cadre d'opérations de cabotage réalisées dans les conditions fixées par les règlements (CEE) n° 3921/91 du Conseil, du 16 décembre 1991, fixant les conditions de l'admission de transporteurs non résidents aux transports nationaux de marchandises ou de personnes par voie navigable dans un État membre, (CEE) n° 3118/93 du Conseil, du 25 octobre 1993, fixant les conditions de l'admission de transporteurs non résidents aux transports nationaux de marchandises par route dans un État membre et (CE) n° 12/98 du Conseil, du 11 décembre 1997, fixant les conditions de l'admission des transporteurs non résidents aux transports nationaux de voyageurs par route dans un État membre.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions et modalités d'application des dispositions relevant des matières énumérées aux alinéas précédents, les conditions dans lesquelles des formalités déclaratives sont exigées des prestataires étrangers, ainsi que les formalités dont ceux-ci sont dispensés.

7 - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- 1) ouvrier non qualifié ;
- 2) ouvrier qualifié ;
- 3) employé non qualifié ;
- 4) employé qualifié ;
- 5) technicien, agent de maîtrise ;
- 6) cadre, ingénieur ;
- 0) non précisée.