

# Vos obligations sociales à l'égard de vos salariés

**Pendant la durée du détachement de vos salariés en France, c'est la législation française qui s'applique**

- > Au titre de ses responsabilités, l'utilisateur est tenu de respecter à l'égard des salariés "intérimaires" :
  - Les règles en matière de durée du travail et de repos hebdomadaire
  - Les normes relatives à l'hygiène, la sécurité, la santé des travailleurs ainsi que les dispositions en matière de médecine du travail
- > Vous devez, quant à vous :
  - Verser le salaire minimum institué en France, pour la période du détachement des salariés "intérimaires".

*En France, le salaire horaire minimum légal brut est de 8,03 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il est revalorisé au moins une fois par an. Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont des heures supplémentaires payées à taux majoré. Il existe toutefois des règles particulières selon les branches d'activité, les conventions et les accords collectifs de travail.*
  - Accorder aux salariés intérimaires une indemnité de fin de mission, égale à 10% de la rémunération totale brute versée.

*Cette indemnité est due dans les seuls cas de remplacement ou d'accroissement ponctuel de l'activité de l'utilisateur.*
  - Leur appliquer l'équivalent de la loi française en ce qui concerne les congés payés.

*La loi française permet certaines dérogations. Ainsi, en matière de congés payés dans le secteur du bâtiment et de la construction, il est possible de ne pas appliquer le régime français si les salariés bénéficient de conditions équivalentes instituées dans la législation de votre pays.*

>>>

- Conformément au Règlement européen n° 1408/71 du 14 juin 1971, l'affiliation des salariés détachés à la sécurité sociale de votre pays peut être maintenue pendant la durée de leur détachement, dès lors qu'ils sont employés normalement par votre entreprise et demeurent placés sous votre autorité. Au-delà de 12 mois, ils doivent obligatoirement être affiliés à la sécurité sociale française, sauf si une dérogation est accordée, à votre demande, par le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS).

*Il est impératif, durant la période de détachement en France, de munir vos salariés de certificats E 101 ou E 102 selon les cas, qui dispensent d'une affiliation à la sécurité sociale française et du paiement des cotisations à l'Union régionale pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA).*

Pour plus d'informations consulter les sites :  
<http://www.acoss.fr>  
<http://www.urssaf.fr>  
<http://www.cleiss.fr>

*Ces règles constituent le socle commun de la législation des États membres de l'Espace économique européen en matière de détachement transnational de salariés.*

**Pour en savoir davantage :**  
**Consulter les sites du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale**  
<http://www.emploi-solidarite.gouv.fr>  
<http://www.travail.gouv.fr>

**Info emploi 0033 825 347 347**



**Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal**



## Détachement temporaire des salariés en France

**ENTREPRENEURS DE TRAVAIL TEMPORAIRE  
LOCATION DE PERSONNEL,  
AGENCE PRIVEE POUR L'EMPLOI,  
SOCIÉTÉ D'INTERIM**



Vous souhaitez mettre vos salariés à disposition temporaire d'utilisateurs français...

...c'est possible !

A quelles conditions pouvez-vous détacher des "intérimaires" pour les mettre à disposition auprès d'utilisateurs français ?

### Qu'appelle-t-on en droit français des "intérimaires" ?

Il s'agit de travailleurs placés **sous la direction et l'autorité d'un utilisateur pour exécuter une tâche précise et temporaire**, dans des cas de remplacement de salariés absents, ou d'accroissement ponctuel de l'activité de l'utilisateur ou encore pour des emplois à caractère saisonnier, ou enfin dans des secteurs où cette forme de contrat est d'usage constant. **Ces travailleurs sont rémunérés par l'entrepreneur de travail temporaire.**

- > En conformité avec les principes communautaires, le droit français subordonne le détachement de travailleurs "intérimaires" à plusieurs conditions :
- > Votre entreprise doit avoir **une activité effective dans votre pays d'origine**
- > Le détachement doit rester **temporaire** et limité à la durée de la mission
- > Vous devez être en possession d'**une garantie financière** souscrite auprès d'un organisme de caution mutuelle, une compagnie d'assurance, un établissement financier ou de crédit
- > Vous devez respecter **les motifs de recours** à des travailleurs « intérimaires » prévus par le code du travail français
- > Vos salariés placés sous l'autorité et la direction de l'utilisateur doivent conserver pendant toute la durée du détachement **un lien de subordination juridique avec votre entreprise**
- > Si vos salariés sont des ressortissants de pays tiers à l'Union européenne, ceux-ci devront être en possession d'**une autorisation provisoire de travail** délivrée par l'administration française du travail

### A CONDITION

- > De respecter les règles définies par le droit européen<sup>1</sup>
- > D'accomplir quelques formalités simples
- > D'observer certaines dispositions de la législation française

### ATTENTION

Ces conditions sont celles qui s'appliquent aux seules opérations commerciales de mise à disposition de travailleurs intérimaires, autorisées en France.

Vos formalités auprès des autorités françaises

Une simple formalité : la déclaration de détachement sur papier libre auprès de l'administration du travail, indiquant notamment :

- > Le nom, la raison sociale, l'adresse et la forme juridique de votre entreprise et les références de son immatriculation à ... (désignation du registre professionnel de votre pays d'origine)
- > L'identité du représentant légal de votre entreprise ainsi que celle de son représentant en France, la désignation de l'organisme auquel sont versées les cotisations de sécurité sociale
- > La preuve de la possession d'une garantie financière ou d'une garantie équivalente
- > Le nom, la raison sociale et l'adresse de l'entreprise utilisatrice, les nom et nationalité des salariés détachés et les dates de début et de fin de leur mission

**Important :** La déclaration de détachement utilisée par la majorité des Etats de l'Union européenne doit être adressée avant le commencement des mises à disposition à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du département du lieu d'exécution de la mission de travail temporaire.



**Pour plus de précisions sur le contenu des déclarations et connaître les adresses des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi (DDTEFP), consulter les sites du Ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale et du Ministère de l'agriculture :**

<http://www.travail.gouv.fr>

<http://www.agriculture.gouv.fr>

Dans certains cas, quelques formalités supplémentaires :

- > Si vous détachez des travailleurs ressortissants de pays tiers, vous devez obtenir une autorisation provisoire de travail pour chacun d'entre eux
- > Vous devez effectuer les formalités d'immatriculation fiscale auprès du Centre des Impôts des non-résidents (CINR) Inspection TVA



**Centre des Impôts-Recette des Entreprises Etrangères**  
9 rue d'Uzès - TSA 59205 - 75 094 Paris Cedex 02  
Tél : 01 44 76 19 07 et 01 44 76 18 53 - Fax : 01 44 76 15 68  
Email : [cdier-entreprises-etrangeres@dji.finances.gouv.fr](mailto:cdier-entreprises-etrangeres@dji.finances.gouv.fr)

<sup>1</sup> Directive n°96/71 du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre de la prestation de services.