

Note d'information

Prestations de service internationales

Les entreprises étrangères qui envisagent de détacher temporairement leurs salariés* en France pour les faire travailler dans le cadre d'une prestation de services internationale de nature agricole, artisanale, commerciale, industrielle ou libérale sont tenues de respecter les dispositions sociales suivantes :

1/La convention ou les accords collectifs étendus, qui sont ceux applicables aux salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de services effectuée et qui concernent :

- la rémunération y compris les primes et compléments de salaire,
- la durée du travail et les repos,
- le travail du dimanche,
- le travail de nuit,
- les congés payés**,
- les congés pour événements familiaux,
- les jours fériés,
- la santé, la sécurité et l'hygiène au travail,
- les mesures protectrices applicables aux conditions d'emploi et de travail des femmes enceintes et venant d'accoucher, des enfants (artistes, mannequins) et des jeunes,
- les mesures protectrices applicables à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et en matière de non discrimination,
- les mesures relatives aux classifications, aux remboursements de frais et à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

** : Les salariés détachés restent nécessairement sous l'autorité effective de leur entreprise pendant leur période de travail en France. Dans l'hypothèse où ces salariés, quelle que soit leur qualification, sont placés sous l'autorité d'une entreprise française, il appartient à celle-ci de déposer une demande d'introduction de travailleurs étrangers pour emploi direct des intéressés.*

*** : La législation relative aux congés payés n'est pas applicable aux entreprises qui effectuent des prestations d'une durée maximale de huit jours concernant des travaux de montage ou de première installation d'un bien, hors secteur de la construction.*

2/Les dispositions relatives au salaire minimal :

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. Par exemple, le versement d'une prime d'installation ou d'expatriation

est prise en compte pour déterminer si le montant des sommes versées est conforme au niveau de rémunération fixé par le code du travail mais pas les sommes correspondant au remboursement d'un loyer ou de l'assurance d'un logement.

3/Les dispositions relatives à la remise du bulletin de paie, lorsque la durée de la prestation de services est supérieure à un mois**.

4/Les dispositions relatives à la santé, l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de celles concernant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

5/Les dispositions relatives à la surveillance médicale spéciale et aux examens médicaux complémentaires. L'adhésion à un service de médecine du travail en France est dans ce cas obligatoire.

6/Les principales dispositions relatives au travail temporaire (notamment l'exigence de la garantie financière (sauf si l'ETT justifie avoir une garantie financière équivalente dans son pays), la rédaction des contrats écrits, les motifs et la durée des missions).

7/L'adhésion à la caisse des congés payés des spectacles ou à la caisse du bâtiment ou des travaux publics (à condition que l'entreprise exerce une activité de cette nature en France) pour les congés payés et pour l'indemnisation des salariés en cas d'arrêt de travail occasionné par des intempéries. Les entreprises établies dans l'Espace économique européen sont exonérées de l'obligation d'adhérer aux caisses de congés payés et d'indemnisation des intempéries en justifiant qu'elles cotisent déjà dans leur pays d'origine ou celui du salarié à un régime équivalent de congés payés ou d'indemnisation de chômage au titre des intempéries.

8/La législation relative à la sécurité sociale, au régime de retraite complémentaire et de prévoyance, sauf si les entreprises présentent pour chaque salarié un certificat de détachement (formulaire E101) prévu par la législation communautaire ou par une convention bilatérale de sécurité sociale signée avec la France.

*** : ** : La législation relative aux congés payés n'est pas applicable aux entreprises qui effectuent des prestations d'une durée maximale de huit jours concernant des travaux de montage ou de première installation d'un bien, hors secteur de la construction.*

Les entreprises adressent à l'inspection du travail du lieu de la prestation une déclaration préalable d'intervention sur le territoire français, par lettre recommandée ou par télécopie.

**Déclaration préalable : détachement en France d'un ou plusieurs salariés par une entreprise établie à l'étranger
(article R. 1263-3 du code du travail)**

*A envoyer par télécopie ou lettre avec avis de réception avant le début de l'activité en France
A remplir en langue française*

ENTREPRISE

Pays d'établissement

Adresse complète à l'étranger :

Nature de l'activité de l'entreprise.....

Nom ou raison sociale :

Forme juridique :

Téléphone : Télécopie :

Immatriculation ou enregistrement de l'entreprise dans le pays d'établissement

Registre :

Références de l'immatriculation ou de l'enregistrement :

(joindre une copie des attestations d'immatriculation ou d'enregistrement)

Identité du représentant légal de l'entreprise :

Identité du représentant en France :

Adresse :

Téléphone : Télécopie :

PRESTATION

Nature du travail effectué en France :

Lieu du travail (adresse exacte , avec nom du chantier, le cas échéant) :

Préciser, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'entreprise française d'accueil, utilisatrice ou donneur d'ordre :

Date du début de l'activité en France :

Durée Prévisible :

Utilisation de matériel ou procédé dangereux :

(1) oui (1) non

Si oui lesquels :

