

## NOTICE (salarié en mission)

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

- antériorité du contrat de travail avec une entreprise étrangère (3 mois pour bénéficier de la carte «salarié en mission», conformément à l'art. R.5221-30 du code du travail) 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 mission, une déclaration dont le contenu est précisé aux articles R.1263-4 et R.1263-5 du code du travail.

### **3 - Article L.1262-1**

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 est réalisé :

- 1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation prescrite établi ou exerçant en France ;
- 2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- 3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

### **4 - Article L.1261-3**

Est un salarié détaché au sens du présent titre 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 territoire national dans les conditions définies aux articles L.1262-1 et L.1262-2.

### **5 - Article L.1262-4**

Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations 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 :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux ;
- 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5° Exercice du droit de grève ;
- 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- 10° Travail illégal.

### **6 - 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 national ou lorsqu'elle est réalisée dans les locaux ou avec des infrastructures situées sur le territoire national à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue. Il ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

Dans ces situations, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national.

### **7 - Article R.5221-30**

Peuvent demander le bénéfice de la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié en mission" :

- 1° L'étranger justifiant d'une rémunération mensuelle au moins égale à une fois et demie la rémunération minimale mensuelle, ainsi que d'un contrat de travail datant d'au moins trois mois avec une entreprise d'un groupe, établie hors de France et ayant à l'étranger une activité réelle et significative, qui vient, dans le cadre d'une mission temporaire d'une durée d'au moins trois mois, soit apporter son expertise à une entreprise française du même groupe, soit suivre une formation spécifique pour la mise en œuvre d'un projet à l'étranger ;
- 2° L'étranger justifiant d'une rémunération mensuelle au moins égale à une fois et demie la rémunération minimale mensuelle, ainsi que d'un contrat de travail d'une durée d'au moins trois mois avec l'entreprise française appartenant à un groupe, lorsque l'introduction s'effectue entre entreprises du même groupe ou établissements d'une même entreprise.

### **8 - 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.