

Travail intérimaire

Les salariés intérimaires détachés en France bénéficient des mêmes droits que les autres salariés occupés dans l'entreprise utilisatrice, qu'il s'agisse de durée du travail, équipements collectifs et de rémunération (au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification et poste équivalents).

Un contrat de mission lie le salarié intérimaire avec son entreprise de travail temporaire. Ce contrat précise notamment: l'objet, la durée, le montant de la rémunération, le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés. Une indemnité de fin de mission doit être versée, sauf pour les salariés temporaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine.

Affiliation au régime de sécurité sociale

En cas de détachement par un employeur bulgare, le salarié peut sous certaines conditions rester affilié au régime de sécurité sociale bulgare.

Pour attester de ce maintien, le salarié doit être en mesure de produire un certificat A1 qui sera délivré à la demande de l'employeur par l'organisme de sécurité sociale auquel le salarié est rattaché.

Si la durée prévisible du détachement excède à 24 mois, l'employeur doit affilier le salarié au régime français de sécurité sociale, sauf dérogation octroyée par le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS).

Vous êtes embauché en direct par une entreprise établie en France

Votre employeur doit obligatoirement déclarer votre embauche aux organismes de protection sociale (URSSAF ou MSA en cas d'emploi en agriculture), au plus tôt 8 jours avant l'embauche et avant la mise au travail effective du salarié.

Lors de l'embauche, l'employeur vous remet une copie de cette déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception ou mentionne l'organisme de protection sociale sur votre contrat de travail.

Vous bénéficiez de l'ensemble des dispositions du droit du travail français (notamment pour la conclusion et la rupture du contrat de travail.)

Comment défendre vos droits ?

Contactez l'inspection du travail

Du département dans lequel vous travaillez
www.direccte.gouv.fr

Contactez un syndicat

www.cgt.fr
www.cfdt.fr
www.force-ouvriere.fr/unions-departementales-FQ
www.cftc.fr/ewb_pages/r/recherche_geco.php
www.cfecgc.org/nous-trouver/

Les syndicats ont la capacité d'agir en justice au nom d'un salarié détaché.

Déposez une plainte devant le conseil de prud'hommes

pour obtenir, par exemple, le paiement de vos salaires et la remise de vos bulletins de paie.

www.annuaires.justice.gouv.fr

En tant que salarié détaché, vous pouvez aussi saisir les services et juridictions en Bulgarie.

Information

S'informer sur les règles du détachement en France

Sur le site internet du ministère du travail :
travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/

Sur le site de l'administration française :
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3155

Sur le site de la Direccte
centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Vous-etes-travailleur-bulgare-en-France

Vous y trouverez de la documentation en bulgare sur les règles du droit du travail et les conventions collectives qui s'appliquent à votre situation en France

S'informer sur les règles en matière de protection sociale

www.cleiss.fr
www.urssaf.fr
www.msa.fr

Consulter les conventions collectives

www.legifrance.gouv.fr

Vous êtes travailleur bulgare en France

Quels sont vos droits ?

L'ensemble des règles applicables en matière de détachement sont expliquées et actualisées sur le site internet du ministère du travail en suivant le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>

Document à jour au 1^{er} septembre 2019



La présente publication a reçu le soutien financier du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale «EaSI» (2014-2020)

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne

Vous êtes salarié détaché en France par une entreprise bulgare ?

Pour vous détacher légalement en France, votre employeur doit :

- avoir une activité réelle (au-delà d'une gestion administrative et comptable) et vous employer en Bulgarie ;
- votre travail en France doit correspondre à l'exécution d'une prestation limitée dans le temps et précise ;
- conserver la relation de travail avec vous pendant toute la période de votre détachement en France et le travail doit être encadré par l'employeur.
- organiser un détachement correspondant à l'un des quatre cas de détachement autorisé par la législation française : la prestation de service internationale (dans le cadre d'un contrat commercial), la mobilité intragroupe (dans le cas d'une mobilité dans une entreprise ou établissement du groupe), le détachement de travailleurs intérimaires (si votre employeur est une entreprise de travail temporaire) ou le détachement pour compte propre (en l'absence de contrat commercial).

Pendant toute votre période d'activité en France, vous bénéficiez des dispositions du droit du travail français concernant :

- Les libertés individuelles et collectives et le droit de grève ;
- l'absence de discrimination et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la protection de la maternité,
- la durée du travail, les jours fériés, les congés annuels payés, les congés pour événements familiaux,
- le salaire minimum (y compris les majorations pour heures supplémentaires), santé et sécurité au travail...
- le travail temporaire.

Dans les matières précitées, les dispositions légales, réglementaires et les conventions collectives étendues s'appliqueront :

Si vous êtes salarié intérimaire, il s'agira de la convention collective applicable aux salariés employés par votre entreprise utilisatrice en matière de durée du travail, heures supplémentaires, temps de pause, périodes de repos, travail de nuit, congés, jours fériés et rémunération.

Hors détachement de travailleurs intérimaires, votre employeur devra se référer à votre activité effectuée en France. Sont applicables les accords et conventions de

branche étendus qui s'appliquent aux entreprises établies en France exerçant à titre principal la même activité que celle que vous exercez en France.

Salaire et bulletin de paie

Le salaire de base doit être calculé, au minimum, sur la base du montant brut du SMIC (10.03 € au 1er janvier 2019) réévalué chaque année et dont le montant est disponible sur cette page : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>) ou des règles plus favorables de la convention collective du secteur d'activité. En sus du salaire minimum, certains accessoires du salaire de la convention collective applicable vous seront accordés. Le positionnement des salariés détachés dans la grille de classification correspond à l'emploi que vous exercez en France.

Si la durée du détachement en France est supérieure à un mois, votre employeur doit établir un bulletin de paie. Pour une durée inférieure, il doit établir un document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale.

Les sommes versées pour couvrir les frais occasionnés par le détachement (voyage, logement, nourriture...) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier le respect du salaire minimal français et ne peuvent être mises à la charge du salarié détaché.

Hébergement

Il n'y a pas d'obligation pour votre employeur de prévoir un hébergement en France. Quelle que soit l'organisation retenue (hébergement mis en place par l'entreprise d'accueil ou hébergement à la convenance du salarié), les dépenses de logement engagées ne peuvent être mises à la charge des salariés en déduction du salaire minimum versé.

Durée du travail

En France, la durée légale du travail est de 35 heures par semaine (du lundi 0h00 au dimanche 24h00).

L'employeur établit un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié et vous en remet une copie.

Sauf dispositions particulières de la convention collective applicable, **les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent donner lieu à une majoration** de :

- + **25%** pour les heures effectuées entre la 36e et la 43e heure de travail,
- + **50%** pour les heures effectuées à partir de la 44e heure,

Exemple

Nombre d'heures / semaine	Calcul des majorations
	Rémunération minimale brute due
35 heures : 35h x 10,03€ = 351,050 €	
40 heures : 35 h normales + 5 heures majorées à 25 % = 413,75 €	
45 heures : 35 h normales + 8 heures majorées à 25% + 2 heures majorées à 50% = 481,37 €	

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 h consécutives et d'un repos hebdomadaire de 24h par semaine incluant le dimanche (soit une interruption totale de 35h)

La durée maximale du travail est, sauf dérogation, de 48 heures par semaine (du lundi 0h00 au dimanche 24h00) **et de 10 heures par jour**. Dans le secteur agricole, la durée quotidienne est de 10h maximum (mais dérogation de droit qui permet de porter la durée du travail à 12h dans le secteur agricole en production ex travaux de récolte).

Le repos hebdomadaire est octroyé en principe le dimanche. Pour le secteur agricole il peut être pris un autre jour que le dimanche

Santé et sécurité au travail

L'employeur ou l'entreprise utilisatrice si vous êtes intérimaire est responsable de la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux risques auxquels les salariés peuvent être exposés et mettre à disposition les équipements de travail et de protection appropriés.

En cas d'accident du travail, une déclaration doit être obligatoirement envoyée à l'inspection du travail française dans le délai de 48 heures par votre employeur ou son donneur d'ordre. Elle s'ajoute à la déclaration qui doit être effectuée au titre de la sécurité sociale du pays d'affiliation par votre employeur afin de garantir vos droits

Les congés payés

En France, le salarié a droit à un congé de 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Pour une période d'activité inférieure à un mois, le droit à congé est proratisé.