

SEDI Main

Rattachement géographique

Les charges sociales doivent être payées dans le pays où a **lieu le travail effectif**. Si l'on recrute des salariés pour un travail en France, ceux-ci doivent être déclarés en France et les charges sociales sont payables en France (Cf: *Main Issues : Social Contributions*- Convention de Rome 19.04.1980).

La Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)

Ce formulaire doit être rempli obligatoirement et transmis dans un délai de 24 Heures **avant** l'embauche **via internet**. Cette déclaration ne peut avoir lieu que si le numéro SIRET est disponible.

Le Contrat de Travail

Lors de l'embauche d'un salarié en France, l'employeur est dans l'obligation de présenter un contrat de travail en version française à son nouveau salarié. La traduction du contrat n'a pas de valeur légale.

Les clauses générales suivantes se doivent de figurer dans le contrat de travail:

- L'identité des parties
- La Convention Collective de rattachement & le coefficient hiérarchique de référence.
- Le lieu de travail, le titre, grade ou qualité du salarié
- La date de début du travail et la durée de la période d'essai, s'il y en a une car la période d'essai n'est pas obligatoire
- Les divers éléments du salaire
- La périodicité de la rémunération
- Le temps de travail : 35 Heures ou plus par semaine - Forfait annuel en jours - Forfait hebdomadaire en heures ...)

Les types de Contrats de Travail

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Ce contrat de travail est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans l'un des cas bien précis suivants:

- pour remplacer un salarié absent (par ex: congé maternité)
- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité
- pour un emploi à caractère saisonnier
- Pendant l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié.

La durée du CDD varie selon le type de CDD mis en place.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

C'est le contrat le plus couramment conclu. Son terme n'est pas fixé d'avance. L'employeur et/ou le salarié se réservent le droit de le résilier à tout moment selon les procédures légales de licenciement (cf:*procédure de licenciement*).

NB: nous recommandons une période d'essai pour ce type de contrat.

Le Contrat à Temps partiel

Le salarié a les mêmes avantages que les salariés à temps complet. Possible en CDD et CDI.

Autres formalités à effectuer

- Réaliser une visite d'information et de prévention (Vip) dans les 3 mois suivant l'embauche. Cette visite est effectuée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail dont l'objet est d'interroger le salarié sur son état de santé.
- S'inscrire auprès d'une caisse de **Retraite Complémentaire**, d'un organisme de **Prévoyance** et d'une **Mutuelle d'entreprise : obligatoire depuis le 01.01.2016**.
- Tenir à jour un **registre unique du Personnel**
- **Informier le personnel des actions de prévention liées à leur poste (DURP)**.

Les Conventions Collectives Nationales = CCN

Toute société immatriculée en tant qu'employeur en France est rattachée selon son secteur d'activité, à un **code APE/NAF**, qui détermine la "Convention collective" dont elle va dépendre.

Les CCN ont pour but de définir toutes les **conditions d'embauche minimales** (niveau de salaire, coefficient hiérarchique, primes obligatoires congés payés etc..), ainsi que les **garanties sociales** applicables. Depuis la fusion des caisses ARRCO AGIRC, les taux de cotisation retraite Cadres / Non Cadres sont quasi similaires (01.01.2019).

Statut des employés

Le droit du travail en France distingue deux catégories d'employés: **les Cadres et Non cadres**.

Cette distinction est définie au cours de l'entretien préalable à l'embauche en fonction du niveau d'études, du degré de compétences, du niveau de salaire et du poste à pourvoir. Les contrats groupe (Voir fiche Main Issues SEDI) peuvent être différents au sein d'une même entreprise entre les salariés cadres et non cadres.

Le Licenciement

Tout motif de licenciement doit être réel et reposer sur un fait concret, à savoir:

- Faute Grave
- Faute lourde
- Insuffisance professionnelle
- Economique dossier CSP (convention de sécurisation professionnelle) à remplir

La procédure à suivre en cas de licenciement est très stricte - N'hésitez pas à nous contacter.

Cas particulier : le détachement de salariés en Europe

Les employeurs établis hors UE doivent obtenir une autorisation de travail pour la durée de la période d'activité en France et un titre de séjour correspondant.

Avant le début de la prestation, l'employeur établi à l'étranger doit transmettre une déclaration de détachement à l'unité territoriale **de la Direction** du lieu où doit être effectuée la prestation via la plateforme **SIPSI**. Nomination obligatoire d'un représentant en France.

L'obtention du **formulaire A1** pour chaque salarié détaché est un préalable obligatoire avant tout détachement car atteste de la législation sociale applicable. Contacter l'organisme de sécurité sociale en local bien avant le début de la mission à l'étranger.

La révision du 28 juin 2018 de la directive de 1996

Cette révision encadre la durée de détachement : après 12 mois pouvant être prolongés de 6 mois sur demande motivée de l'employeur, l'ensemble du droit du travail du pays d'accueil s'applique au travailleur détaché. Les employeurs établis hors UE doivent obtenir une autorisation de travail pour la durée de la période d'activité en France et un titre de séjour correspondant. La nouvelle directive, qui, à ce stade, ne couvre pas le secteur du transport routier, sera appliquée à partir du **30 juillet 2020**, la directive de 1996 restant en vi-