

Entreprise Suisse: j'ai un chantier ponctuel en France

DÉTACHEMENT DE MAIN D'OEUVRE	<p>Formalités préalables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration préalable de détachement en France à la DDTEFP Si le salarié réside en France durant le détachement : le salarié doit obtenir une carte de séjour temporaire « salarié en mission » - Obligation de désigner un représentant fiscal en France auprès de l'administration des Impôts. 	<p>Direction Départementale du Travail et de l'Emploi</p> <p>D.D.T.E. de la HAUTE-SAVOIE 48, avenue de la République Cran-Gevrier F-74990 ANNECY Cedex 09 Tél. 00 33 (4) 50 88 28 78 Fax 00 33 (4) 50 88 29 04</p> <p>Direction Départementale du Travail et de l'Emploi</p> <p>D.D.T.E. de l'AIN 34, avenue des Belges F-01000 BOURG-EN-BRESSE Tél. 00 33 (4) 74 45 91 39 Fax 00 33 (4) 74 45 33 52</p> <p>Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Haute-Savoie</p> <p>28 avenue de France BP 2015 F-74011 ANNECY CEDEX Tél. 00 33 (4) 50 23 92 22 Fax 00 33 (4) 50 23 92 32</p> <p>Caisse Primaire d'assurance Maladie</p> <p>Place de la Grenouillère F-01000 BOURG-EN-BRESSE Tél. 00 33 (4) 74 45 84 84</p> <p>Caisse Primaire d'Assurance Maladie Service Relations Internationales</p> <p>2, rue Robert Schuman F-74984 ANNECY Cedex 09 Depuis l'étranger 00 33 (4) 50 88 60 27 Fax 00 33 (4) 50 88 61 12</p> <p>Caisse Nationale d'Assurance en Cas d'accidents (C.N.A./S.U.V.A.)</p> <p>12, rue Ami-Lullin CH-1211 GENÈVE 3 Tél. 00 41 (22) 707 84 04 Fax 00 41 (22) 707 85 05</p>
	<p>Contrat de travail :</p> <p>Si le contrat ne précise pas les conditions du détachement provisoire du salarié, il est souhaitable d'établir un avenant au contrat de travail.</p>	
	<p>Législation applicable : les salariés détachés sont soumis aux conditions de travail et de salaire du lieu de détachement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect des conventions ou des accords étendus - Application des dispositions du droit du travail français 	
	<p>Paiement du salaire : en Euros ou en Francs Suisses.</p>	
	<p>Frais d'hébergement : l'entreprise suisse supporte les frais. Les conditions de remboursement doivent apparaître dans le contrat ou l'avenant</p>	
	<p>Régime de protection sociale : Il y a maintien du régime de sécurité sociale de l'Etat d'origine.</p> <ul style="list-style-type: none"> - si détachement de moins de 90 jours : compléter le formulaire E 101 et le remettre au salarié détaché, et copie de ce document à la CPAM. - si détachement de plus de 90 jours : mise à disposition d'un questionnaire par la CPAM qui remplira ensuite elle-même le formulaire E 10, à fournir par le salarié en cas de contrôle sur le chantier. - en cas de prolongation du détachement de 1 à 2 ans : demande auprès de la caisse de compensation AVS-AI du lieu de détachement (formulaire E102). - au-delà de 24 mois, demande de prolongation de la couverture au CLEISS. 	
	<p>Prestations sociales :</p> <p>En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du travailleur détaché séjournant temporairement en France, les prestations en nature lui sont accordées sur place.</p>	
	<p>Charges sociales :</p> <p>L'employeur suisse retient et verse les cotisations AVS/AI/APG/AC, AA et en principe les allocations familiales sur la totalité du salaire réalisé en Suisse et en France.</p> <p>Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'affiliation au régime du chômage intempéries et au régime congés payés de ce secteur est obligatoire.</p>	
<p>Impôts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarié résidant en Suisse: il est imposé en Suisse, à condition que le détachement dure moins de 183 jours, que l'employeur ne soit pas résident de France au sens fiscal, et que la rémunération ne soit pas payée par un établissement stable qu'aurait l'entreprise en France. - Salarié résidant en France: il est imposé en France sur la part du travail effectué en France, et quelle que soit la durée du détachement. <p>L'employeur suisse ne doit pas prélever l'impôt à la source suisse.</p>		
INTÉRIM	<p>Les cas de recours : ce sont les mêmes que ceux du CDD.</p> <p>Attention : Le salarié intérimaire doit être encadré sur le chantier par le chef d'entreprise ou par un salarié.</p>	
	<p>Coût du personnel intérimaire : un coefficient est appliqué au salaire de l'intérimaire (compris entre 2 et 2.5)</p>	
	<p>Durée maximale de 18 mois renouvellement compris (24 mois selon certains cas).</p>	
	<p>Indemnité de fin de contrat :</p> <p>Indemnité de fin de mission de 10 % de la rémunération totale brute, primes et accessoires compris, exclusion faite de l'indemnité de congés payés et des remboursements de frais.</p>	

J'ai une structure en France et je souhaite recruter

CONTRAT A DURÉE INDETERMINEE (CDI)	<p>Forme du contrat : l'écrit n'est pas obligatoire (mais fortement recommandé), sauf dans quelques cas particuliers (ex: contrat de travail à temps partiel) Il peut contenir des clauses afférentes aux éléments essentiels de la relation de travail (fonction, durée du travail, rémunération..) et afférentes à l'emploi occupé (clause de non-concurrence...).</p>	<p>Pour trouver un candidat: adressez-vous à l'ANPE la plus proche du lieu de travail (www.anpe.fr)</p> <p>URSSAF 2 rue Honoré de Balzac F-74600 SEYNOD Tél. 00 33 (4) 50 88 46 46</p>
	<p>Obligations liées à l'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF. - détenir la convention collective qui correspond à son secteur d'activité. - détenir les registres obligatoires (registre du personnel, double de la fiche de paie, document unique d'évaluation des risques...) - mettre en place l'affichage obligatoire - faire passer la visite médicale avant l'embauche ou pendant la période d'essai. 	
	<p>Période d'essai : Une période d'essai peut être prévue dans le contrat de travail, elle doit être proportionnelle à l'emploi proposé et respecter la durée prévue par la convention collective. A défaut, il faut se référer à la convention collective qui peut en prévoir une qui sera alors obligatoire. Renouvellement possible si prévu dans le contrat ou par la convention collective et si accord des 2 parties pendant la 1ère période d'essai.</p>	
	<p>Salaire minimum : le SMIC, ou le minimum conventionnel</p>	
	<p>Rupture du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'initiative de l'employeur : licenciement pour motif personnel ou économique - à l'initiative du salarié : démission - commun accord des parties : rupture conventionnelle 	
	<p>Tribunal compétent en cas de conflit : le conseil de prud'hommes</p>	
	<p>Protection sociale : Assujettissement au régime général. Le régime général s'applique aux travailleurs salariés et assimilés non soumis à un régime spécial, exerçant leurs activités en France. L'assujettissement entraîne l'affiliation et l'immatriculation.</p>	
T A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)	<p>Forme du contrat : obligation que le contrat de travail soit écrit et remis dans les 48 heures au salarié à défaut le contrat est requalifié en CDI Il doit comporter les mêmes clauses que le CDI en y ajoutant le motif du CDD, et sa durée (terme précis ou imprécis selon le motif)</p>	<p>Pour trouver un candidat: adressez-vous à l'ANPE la plus proche du lieu de travail (www.anpe.fr)</p>
	<p>Motifs de recours : remplacement d'un salarié absent, remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel, attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié, attente de la suppression définitive du poste d'un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise, accroissement temporaire de l'activité, travaux saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, cas particuliers (travaux urgents, CDD Senior, CDD à objet défini...)</p>	
	<p>Formalités liées à l'embauche : ce sont les mêmes que pour un CDI.</p>	
	<p>Durée maximale de 18 mois renouvellement compris pour la plupart des cas</p>	
	<p>Indemnité de fin de contrat : indemnité dite de précarité qui est de 10 % des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat</p>	

CONTRAT	<p>Charges sociales : l'employeur paie des charges patronales sur la rémunération brute du salarié auprès des différentes caisses : URSSAF, ASSEDIC, etc. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'affiliation au régime du chômage intempéries et au régime congés payés de ce secteur est obligatoire.</p>	
APPRENTISSAGE	<p>Système d'apprentissage : le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance qui lie un apprenti, un Centre de Formation des Apprentis et une entreprise. L'apprentissage est possible pour tous les métiers.</p> <p>Pré-requis : pour former un apprenti en CAP: avoir un CAP dans le métier pour lequel on souhaite le former et 3 ans d'expérience professionnelle dans ce même métier ou bien avoir 5 ans d'expérience professionnelle.</p> <p>Durée de la formation : entre 2 et 3 ans suivant la formation suivie</p> <p>Rémunération : elle progresse en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans l'apprentissage, elle est calculée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel.</p> <p>Avantages et aides : exonération des cotisations sociales et patronales à l'exception de la retraite complémentaire et de l'accident du travail</p> <p>Période d'essai : 2 mois. Aucun renouvellement possible.</p> <p>La durée du travail : durée légale soit 35H. Les apprentis majeurs peuvent effectuer des heures supplémentaires dans la limite de la réglementation en vigueur.</p> <p>Rythme d'alternance : En général, 3 semaines chez l'employeur et 1 semaine en CFA.</p> <p>Rupture du contrat : le contrat d'apprentissage peut être rompu soit par une rupture à l'amiable soit par une rupture prud'homale. On ne peut pas licencier un apprenti.</p> <p>Où trouver un apprenti : Au Centre d'Aide à la Décision de la CMA 74 ou auprès des centres de formation</p>	<p>Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Haute-Savoie 28 avenue de France - BP2015 74011 ANNECY CEDEX Tél. 00 33(4) 50 23 92 38</p>