

ACCORD SUR LES CONDITIONS  
DE DETACHEMENT DES SALARIES TEMPORAIRES  
A L'ETRANGER

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord vise le détachement des salariés temporaires à l'étranger.

ARTICLE 2 - PRINCIPES GENERAUX

Les parties signataires rappellent que les droits individuels résultant de l'existence du contrat de travail du salarié temporaire sont régis par la loi et les accords collectifs du Travail Temporaire applicables au lieu du siège de l'entreprise de travail temporaire, cependant que les conditions d'exécution du travail, telles que visées à l'article L.124-4-6 du Code du Travail, sont soumises à la loi du lieu de l'établissement utilisateur et aux dispositions qui lui sont propres, sans préjudice des mesures d'ordre public, notamment celles relatives aux conditions d'exercice du travail temporaire dans le pays d'accueil.

En cas de litige, le tribunal compétent est, au choix du salarié, celui dans le ressort duquel se trouve le domicile du salarié temporaire ou le siège de l'entreprise de travail temporaire.

ARTICLE 3 - CONTRAT DE MISSION

Le contrat de mission du salarié temporaire doit être signé par celui-ci avant son départ effectif pour l'étranger. Cependant, le contrat de mission, établi suivant les dispositions de l'article L.124-4 du Code du Travail, pour un salarié temporaire détaché dans une zone frontalière, pourra être signé ultérieurement.

.../...

CR  
MSB  
15

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article L.124-4 du Code du Travail, le contrat doit préciser pour les salariés détachés à l'étranger hors CEE et pays limitrophes de la France :

- le nom de la personne responsable de l'accueil du salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice ;
- le(s) lieux, d'exécution du travail et, en tout état de cause, l'adresse du lieu de rattachement administratif du salarié ;
- le montant de la rémunération correspondant à l'horaire de travail prévu, ainsi que ses modalités de versement (en France et dans le pays de détachement, monnaie de paiement...) ;
- les garanties sociales ;
- l'organisation des congés de détente éventuels ;
- le mode de transport et la couverture des frais de voyage aller et retour ;
- les clauses de rapatriement ;
- les conditions d'hébergement du salarié et la couverture des frais de vie ;

En l'absence d'accord particulier, le contrat prend effet dès l'entrée en service effectif du salarié sur le poste de travail, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux accidents de trajet.

ARTICLE 4 - REMUNERATION

Dans le cas de salariés détachés à l'étranger, on se réfère, pour la détermination de la rémunération de référence visée à l'article L.124-4-2, aux dispositions suivantes :

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice française qui détache elle-même des salariés à l'étranger, la rémunération de référence mentionnée à l'article L.124-3-5° est celle que percevrait après période d'essai, un salarié permanent de même qualification, détaché à l'étranger (1).

U.D

GR  
MS  
A

ca  
MS  
A

(1) ~~les mots "après période d'essai" sont rapprochés du verbe.~~

.../...

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice française qui ne détache pas de salariés permanents à l'étranger, la rémunération mentionnée à l'article L.124-3-5° est celle que percevrait, après période d'essai, un salarié permanent de même qualification que celle demandée pour l'étranger, déterminée par référence à la convention collective ou à l'accord d'entreprise auxquels est soumise l'entreprise utilisatrice; à défaut elle est déterminée par les parties.

Lorsque le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice étrangère, la rémunération est établie par accord entre les parties, sans préjudice des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

#### ARTICLE 5 - GARANTIES SOCIALES

Un salarié temporaire délégué à l'étranger bénéficie, en matière de maladie, maternité, accident du travail, invalidité, vieillesse, perte d'emploi et, sous réserve des accords internationaux, prestations familiales, soit du régime général attaché à la sécurité sociale française, soit du régime du pays d'accueil (pour les seuls pays membres de la CEE), soit d'un régime globalement comparable à celui de la sécurité sociale française.

La charge de ces garanties est supportée par l'employeur et le salarié dans les proportions habituelles.

Dans tous les cas, le salarié doit être dûment informé des affiliations effectuées pour assurer sa couverture sociale.

#### ARTICLE 6 - INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL

L'entreprise de travail temporaire est tenue d'assurer au salarié détaché à l'étranger, remplissant les conditions d'ouverture des droits nécessaires, quelque soit le régime d'affiliation, les mêmes prestations que celles résultant de l'accord du 27 mars 1986, relatif à l'indemnisation complémentaire de la maladie et des accidents du travail des salariés temporaires ainsi que toutes autres dispositions conventionnelles applicables en matière de prévoyance.

.../...

U.D

GR  
NS  
A

ARTICLE 7 - VISITE D'EMBAUCHE

La visite médicale d'embauche ainsi que, le cas échéant, les examens complémentaires relevant de la surveillance médicale spéciale, au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, doivent être effectués avant le départ du salarié lorsque celui-ci est détaché dans des conditions ne lui permettant pas de se rendre à une convocation ultérieure.

La prise en charge des frais est assurée conformément aux dispositions de l'article R.241-53 du Code du Travail.

ARTICLE 8 - FRAIS DE VOYAGE

Les frais de voyage, aller et retour, pour le mode de transport prévu au contrat, sont à la charge de l'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 9. Le salarié n'a pas à en faire l'avance.

Lorsqu'il s'agit de salariés délégués dans un pays limitrophe de la France, les frais de voyage sont remboursés selon la procédure du "déplacement" au sens de l'ACOSS.

ARTICLE 9 - CLAUSES DE RAPATRIEMENT

Conformément aux dispositions de l'alinéa 5 de l'article L.124-4 du Code du Travail, l'entreprise de travail temporaire assure le rapatriement du salarié détaché à l'étranger en cas de rupture du contrat, du fait de l'employeur (période d'essai incluse), sauf à la suite d'une faute grave, dûment constatée par le juge compétent en cas de contestation du salarié.

Dans le cas de rapatriement à la suite d'une rupture de contrat résultant d'une faute grave, l'entreprise de travail temporaire fait l'avance des frais de voyage.

Le rapatriement est également assuré par l'employeur en cas de force majeure, résultant notamment de circonstances politiques graves, dès lors que ce rapatriement est possible par des moyens privés.

U.D

GR  
MS  
A

.../...

L'entreprise de travail temporaire assume la charge, déduction faite des prestations versées au titre des garanties visées à l'article 5, des frais de rapatriement sanitaire pendant la durée de la mission (prolongation et renouvellement éventuels compris), fondée sur des éléments objectifs d'ordre médical, ainsi que, en cas de décès, les frais de rapatriement du corps et des effets personnels.

ARTICLE 10 - FORMALITES AVANT LE DEPART A L'ETRANGER (HORS CEE ET PAYS LIMITOPHES DE LA FRANCE)

L'e.t.t. veille à ce que le salarié soit en règle avec les obligations administratives (passeport, visa, titre de séjour ou de travail), et de contrôle sanitaire (vaccins) qui est à la charge de l'entreprise de travail temporaire, imposées par la réglementation française et celle du pays de destination.

Avant le départ, l'employeur communique au salarié les informations dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission et lui signale les sources d'information sur le pays (ACIFE notamment).

ARTICLE 11 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord entrera en application le premier jour du deuxième mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension le concernant.

PARIS, le 2 décembre 1986

C.F.D.T.

C.F.T.C.

*G. RENDU.*

C.F.E. - C.G.C.

C.G.T.

*→*

C.G.T. - F.O.  
*Pour Paulette MURRAY*

PROMATT

UNETT

*[Signature]*

*Daniel SIMON*

*[Signature]*

1

2

3

4