

## Travailleurs détachés en France : Comment connaître et faire respecter vos droits ?

- **Contactez l'inspection du travail** : Portail national des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités  
<https://dreets.gouv.fr/>

L'inspection du travail est chargée de contrôler l'application du droit du travail et de constater les infractions, mais aussi de faciliter le dialogue et la conciliation entre employeur et salarié, afin de prévenir ou régler un conflit.

- **Faire appel aux organisations syndicales représentatives** au niveau national et interprofessionnel, et qui peuvent agir en justice en votre nom

- CFDT construction et bois : [https://construction-bois.cfdt.fr/portail/construction-bois-recette\\_10813](https://construction-bois.cfdt.fr/portail/construction-bois-recette_10813)
- Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT) : <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Force Ouvrière construction : <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP : <https://www.cfecgcbtp.com/contact/>
- CFTC BATI-MAT-TP : <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

- **Saisir le conseil des prud'hommes** :

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

Le conseil des prud'hommes est la juridiction française spécialisée qui règle les litiges entre les travailleurs et leurs employeurs. Plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

- **Saisir la juridiction compétente de votre pays**

**Travailleurs détachés, vous bénéficiez des mêmes droits protecteurs que les travailleurs des entreprises françaises, pendant toute votre période d'activité en France, notamment dans les domaines suivants :**

- Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Protection de la maternité ;
- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- Exercice du droit de grève ;
- Durée du travail, jours fériés, congés annuels payés, congés pour événements familiaux ; caisses de congés et intempéries ;
- Rémunération y compris les majorations d'heures supplémentaires ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Remboursements de vos frais professionnels liés à l'accomplissement de votre mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement.

## LA DUREE DU TRAVAIL

La durée légale du travail en France est fixée à **35 heures par semaine**. Vous pouvez effectuer des heures supplémentaires, mais vous ne pouvez pas travailler plus de 10 heures par jour, ni plus de 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par l'inspection du travail. La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut, sauf exceptions, dépasser 44 heures.

Vous avez le droit à un temps de pause, au **repos** quotidien (11 heures consécutives entre deux périodes de travail) et à un repos hebdomadaire de 35 heures (qui inclut généralement le dimanche). Attention, si vous travaillez de nuit (entre 21h et 6h), des règles spéciales s'appliquent pour protéger votre santé et votre sécurité.

## VOTRE REMUNERATION

Votre  **salaire de base**  doit être égal au salaire minimum conventionnel de la convention collective applicable compte tenu de l'activité que vous effectuez lors de votre prestation en France, et jamais en dessous du « SMIC » ([consulter ici le montant du SMIC](#)). Certaines primes peuvent aussi être versées aux conditions fixées par la convention collective (prime de vacances, primes liées à des conditions particulières de travail : pénibilité, insalubrité, nuisance...).

Le **remboursement des frais professionnels** en matière de transport, repas ou d'hébergement par l'employeur est, à compter du 30 juillet 2020, obligatoire si des dispositions légales ou conventionnelles le prévoient et si vous devez vous déplacer vers ou depuis votre lieu de travail habituel en France ou que vous êtes temporairement envoyé par votre employeur de ce lieu vers un autre.

Les **heures supplémentaires** sont celles effectuées au-delà des 35 heures de travail par semaine. Si vous en effectuez, vous avez le droit à une majoration de la rémunération d'au moins 25%, sauf si un accord collectif de branche étendu prévoyant un taux de majoration inférieur (mais qui dans tous les cas est au moins égal à 10%) vous est applicable. Votre employeur peut décider de vous les compenser par un temps de repos plutôt que par une majoration de salaire ; ce temps de repos a lieu pendant vos heures de travail habituelles et vous êtes payé comme si vous travailliez.

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

## LES CONGES ET LES JOURS FERIES

Tout salarié a droit à **2,5 jours de congés payés par mois** de travail effectif. Si vous travaillez moins d'un mois, ce droit à congés est calculé selon le nombre de jours travaillés. Vous avez le droit à une indemnité de congés payés qui s'élève à 10% de la rémunération perçue pendant la période de votre détachement.

En France, 11 dates légales sont définies comme **jours fériés**. Seul le 1er mai est obligatoirement chômé (sauf décision de l'employeur justifiée par la nature de l'activité qui ne peut être interrompue). Le paiement des jours fériés chômés est dû à tous les salariés détachés, dès lors que la durée du détachement est supérieure à un mois et que leur ancienneté dans l'entreprise qui les emploie est supérieure à trois mois, sauf pour les salariés détachés travaillant à domicile et les intermittents et aux salariés détachés auxquels s'applique une convention ou un accord collectif étendu prévoyant l'indemnisation des jours fériés en-deçà de la limite de trois mois précitée.

En cas de naissance, les femmes bénéficient d'un **congé maternité** de 16 semaines minimum (ainsi que d'autres règles protectrices) et les hommes d'un congé paternité de 25 jours consécutifs (32 pour des naissances multiples). Il existe aussi d'autres jours de congés prévus en cas d'événement familial (par exemple, mariage ou décès).

## VOTRE SANTE, VOTRE SECURITE

Votre employeur (et l'entreprise utilisatrice pour les travailleurs intérimaires) est responsable de la **protection de votre santé et de votre sécurité**. Il doit prendre des mesures et vous fournir des moyens adaptés aux risques auxquels vous pouvez être exposé (par exemple : travail en hauteur, produits dangereux, exposition au bruit, utilisation de machines, appareils et engins de chantier...).

Vous bénéficiez d'une **formation à la sécurité** et devez respecter les protections collectives installées et porter les **équipements de protection individuelle** fournis par l'employeur. En cas de danger grave et imminent mettant en péril votre sécurité, vous devez alerter le responsable et vous avez le droit d'arrêter de travailler sans son accord.

En cas **d'accident du travail**, l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) envoie une déclaration à l'inspection du travail du lieu de cet accident, sous 48 heures. S'il n'a pas déclaré l'accident du travail, vous ou un de vos collègues peut faire cette déclaration.

## TRAVAILLEURS INTERIMAIRES

Si vous êtes un salarié intérimaire détaché en France, vous bénéficiez des **mêmes droits** que les autres salariés occupés dans l'entreprise utilisatrice, à la fois pour la durée du travail, les équipements collectifs et la rémunération (elle est au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification et poste équivalents).

Vous bénéficiez d'une **indemnité de fin de mission**, sauf si vous êtes titulaire d'un contrat à durée indéterminée dans votre pays d'origine.

Ce document vous présente l'essentiel de vos droits. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter :

- le site du Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>

- de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois : <https://www.constructionworkers.eu/fr>

**Attention** : Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des mesures plus favorables pour la branche correspondant à l'activité du salarié détaché en France. Vous pouvez trouver plus d'informations sur les sites internet indiqués à la dernière page de ce document.

Direction générale du travail. 29/02/2024