

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 Unique d'Embauche (DPAE)

Ce formulaire doit être rempli obligatoirement et transmis dans un délai de 8 jours avant l'embauche via internet-www2.due.urssaf.fr si le numéro SIRET est disponible.

Il permet d'effectuer en une seule fois les formalités ou démarches liées à l'embauche d'un salarié.

Le Contrat de Travail

Lors de l'embauche d'un salarié en France, l'employeur est dans l'obligation de rédiger un contrat de travail écrit et non oral, à contrario des pays anglo-saxons (la législation évolue aussi au RU).

Plusieurs clauses générales doivent figurer sur le contrat de travail:

- L'identité des parties
- 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
- Les divers éléments du salaire
- La périodicité de la rémunération
- La durée du travail (journalière, hebdomadaire ou mensuelle)
- La Convention Collective de rattachement & le coefficient hiérarchique de référence.

Les Divers types de Contrat 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: congés 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*)

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

- S'enregistrer (avant l'embauche, et au + tard avant la fin de la période d'essai) à la **Médecine du travail** (visites médicales obligatoires)
- S'immatriculer auprès d'une caisse de **Retraite Complémentaire**, d'un organisme de **Prévoyance** et d'une **Mutuelle d'entreprise pour tous les salariés.**
- Tenir à jour un **registre unique du Personnel**

Les Conventions Collectives

Contrairement au Royaume-Uni et dans la plupart des pays européens, la société obtient en France, selon son secteur d'activité, un **code APE/NAF**, qui détermine la "Convention collective" dont elle dépendre.

Les "Conventions collectives" de travail ont pour but de définir toutes les **conditions d'embauche minimales** (niveau de salaire, coefficient hiérarchique, primes obligatoires etc..), ainsi que les **garanties sociales** applicables.

Statut des employés

Le droit du travail en France distinguent 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 et du niveau de salaire. L'employeur doit inscrire les salariés cadres auprès d'une caisse de retraite et de prévoyance et les salariés non cadres à une caisse de retraite complémentaire. Pour la prévoyance non-cadre, se référer à la convention collective.

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 - nous contacter.

Cas particulier : les salariés détachés

Limite temporelle du détachement: 2 ans (formulaire A1), au-delà de ce délai, un accord particulier est nécessaire.

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

Avant le début de la prestation, l'employeur établi à l'étranger doit transmettre une déclaration de détachement à l'unité territoriale **de la Direccte** du lieu où doit être effectuée la prestation.

A compter du 1^{er} octobre 2017, cette déclaration subsidiaire devra obligatoirement être faite via l'outil de déclaration en ligne « Sipsi » sur le site du ministère du Travail sous peine de sanction pécuniaire et éventuellement de suspension de la prestation de services.

Prestations de Services Associés et Conseils: N'hésitez pas à nous contacter!