

La main d'œuvre étrangère sous le prisme de la mise à disposition de personnel

Vendredi 22 septembre 2023

Guillaume LENDER – Responsable Juridique et RH

LINK GROUP

PRESENTATION LINK GROUP

Mise à disposition

- **SKAYL** : 1^{er} cabinet de recrutement et conseils RH en Alsace (30 collaborateurs)
- **GEZIM** : Travail temporaire – Placement CDD/CDI (27 agences dans le Grand Est, en Allemagne et au Luxembourg – 110 collaborateurs) ;
- **L'Offre Partagée** : Travail à temps partagé
- **L'Offre Portage** : Portage salarial
- **Tailormade Talent** : Conseil en ingénierie industrielle (Equivalent de l'ESN-SSII avec des ingénieurs)

Président depuis 2009 : Pascal WESPISER

Le constat statistique

GEZIM du 1^{er} janvier au 31 août 2023

- 5164 intérimaires délégués dont **18 % d'étrangers**
- **678 étrangers étaient extra-communautaires** soit 13 % des intérimaires délégués

Le travail temporaire est vecteur d'intégration.

Deux situations à distinguer

- **Le recrutement d'étrangers en France : recrutement structurel (l'inverse reviendrait à appliquer une discrimination)**
- **Le recrutement à l'étranger (Outsourcing) : recrutement conjoncturel lié au manque actuel de mains d'œuvres sur certains métiers (BTP, ingénierie, médical, etc...)**

Un recrutement facilité dans le travail temporaire

Recruter un salarié étranger (hors UE) en CDD/CDI nécessite de vérifier si la situation de l'emploi lui est opposable (publication d'une annonce pendant 21 jours etc...). **La situation de l'emploi n'est pas opposable en intérim ce qui facilite légèrement les démarches.**

Un salarié étranger avec un titre « salarié » (CDI) ou « travail temporaire » (CDD) ne peut travailler que chez UN EMPLOYEUR. Là encore, si la mission est inférieure à 3 mois, une dérogation existe dans le travail temporaire.

Les agences de travail temporaire n'ont pas à fournir la liste des travailleurs étrangers Si elles indiquent bien le n° du titre sur le contrat (D.8254-5).

Le recrutement de salariés étrangers en France : des problématiques « *a priori* » inexistantes

- **Ils sont en situation régulière ;**
 - **Titre de séjour**
 - **Carte d'identité européenne**
- **Ils parlent français ;**
- **Ils disposent d'un compte bancaire français ;**
- **Ils disposent d'un NIR français ;**
- **Ils disposent d'un logement en France.**

Le recrutement de salariés étrangers en France : des problématiques bien réelles ...

- Les titres de séjour



Le recrutement de salariés étrangers en France : des problématiques bien réelles ...

- **Les titres de séjour**

- **Chaque pays européen est souverain vis-à-vis de sa politique étrangère c'ad qu'il décide seul si un étranger (hors UE) peut travailler en France à l'aide de ses propres règles et de ses propres titres de séjour. Il n'y a pas de liberté de circulation des travailleurs. **Les titres de séjour étrangers n'ont aucune valeur en France.****
- **Exception : Le détachement par une ETT étrangère (en vertu de la liberté de circulation des services).**

Le recrutement de salariés étrangers en France : des problématiques bien réelles ...

• Carte d'identité européenne

En France la carte d'identité confère nationalité française. Ce n'est pas le cas dans tous les pays européens. Le site <https://www.consilium.europa.eu/prado> est une aide précieuse.

ITA - Italie • REPUBBLICA ITALIANA •

Catégorie de document

- > Ensemble des documents
- > A - Passeport (4)
- > O - document ordinaire (4)
- > B - Carte d'identité (8)
- > O - document ordinaire (8)
- > J - Document de voyage délivré à des non-ressortissants (2)
- > O - document ordinaire (2)
- > C - Visa (2)
- > O - document ordinaire (2)
- > H - Document relatif au séjour (11)
- > O - document ordinaire (10)
- > P - temporaire / provisoire / d'urgence (1)

ITA - Italie • REPUBBLICA ITALIANA •

B - Carte d'identité

ITA - Italie • REPUBBLICA ITALIANA •

> CARTA DI IDENTITA'/IDENTITY CARD ITA-BO-04005

B - Carte d'identité

Date de première délivrance:

23/09/2022



ITA - Italie • REPUBBLICA ITALIANA •

Date de première délivrance:

01/05/1994

Valide:

oui

Valeur juridique / objet principal:

Document établissant l'identité délivré à des personnes ayant la nationalité du pays suivant: ITA - Italie • REPUBBLICA ITALIANA •, ou délivré à des ressortissants étrangers en séjour régulier sur le territoire de ce pays.

Présentation générale:

document plié

Le recrutement de salariés étrangers en France : des problématiques bien réelles ...

- **Les étudiants étrangers**

Ils peuvent travailler à titre accessoire, **964 heures dans l'année, soit l'équivalent de 60 % de la durée légale du temps de travail (à compter de la date anniversaire du titre).**

Problématique du décompte dans le travail temporaire avec une situation multi-employeurs (vérification auprès de la Préfecture avant chaque délégation conseillée).

Problématique des alternants : les heures d'alternance sont comptabilisées dans ce total ...

Le recrutement de salariés étrangers en France : des problématiques bien réelles ...

- **La technique de l'homme de paille ...**

Le titre de séjour ou la carte d'identité sont valides mais un autre salarié se présente (courant en région parisienne)

Il ne faut pas accepter les photocopies (originaux en agence**) ;**

Il ne faut pas accepter de faire travailler un salarié sans l'avoir vu ... (cela peut paraître logique mais le travail temporaire est un métier d'urgence).

- **Les faux titres de séjour**

Une **vérification des titres de séjour doit être effectuée par l'agence (envoi d'une copie du titre par mail à la Préfecture ; silence de 48 h = titre valide). Les faux sont de plus en plus courants.**

L'Outsourcing (recrutement à l'étranger)

Il s'agit du recrutement directement à l'étranger par un intermédiaire (ex : cabinet de recrutement) ou directement via l'implantation d'une succursale (*de plus en plus courant chez nos confrères*).

L'Outsourcing (recrutement à l'étranger)

- **Pratiqué par Gezim GmbH depuis « longtemps » en raison d'une main d'œuvre vieillissante et d'un plein emploi (Pays concerné : Lituanie)**
- **Démarrage en 2018 au Luxembourg : une activité BTP en très forte croissance, un pays cosmopolite (49% de la population est étrangère) tourné historiquement vers la main d'œuvre étrangère (Belgique, Allemagne, France) puis vers le Portugal et l'Espagne.**
- **Démarrage en 2019 en France quasi exclusivement sur le BTP (Portugal, Espagne, Moldavie, Roumanie).**

L'Outsourcing (recrutement à l'étranger)

A titre liminaire, on ne se lance pas dans l'outsourcing sans préparation :

- Juridique**
- Logistique**
- Administrative**
- Fiscale**
- Règlementaire**
- Prévention des accidents**



L'Outsourcing : d'un point de vue juridique

Attention à bien distinguer le recrutement externalisé du détachement !

L'employeur est français, le contrat est français, il n'y a juridiquement aucun conflit de lois.

S'il s'agit d'une ETT étrangère deux solutions peuvent coexister :

- **Le détachement (confer présentation DREETS) (Ex: Contrat slovaque, SMIC français (ou +) et fiche de paie slovaque)**
- **Le détachement au sens du droit du travail (Ex : Contrat slovaque, SMIC français (ou +) fiche de paie avec des cotisations françaises à l'URSSAF d'Alsace)**

L'Outsourcing : d'un point de vue logistique

Etape 1 : L'interlocuteur

- **Recruter un chargé de recrutement bilingue (deux en un)**

OU

- **Un traducteur (utile pour la rédaction des procédures de sécurité, etc...)**

Etape 2 : Réussir à recruter à l'étranger nécessite :

- **Un relais (ETT française, cabinet de recrutement étranger)**
- **De l'approche directe (réseaux sociaux) : plutôt sur des qualifications élevées**
- **Un partenariat avec une société fournisseur (type groupement)**

L'Outsourcing : d'un point de vue logistique

Etape 3 : Le logement

Deux possibilités coexistent :

- Le versement d'une indemnité de grands déplacements : l'URSSAF admet que les salariés ayant leur domicile à l'étranger peuvent, en l'absence (dûment attestée) de résidence fixe en France à proximité de leur lieu de travail bénéficier d'une indemnisation de leurs frais professionnels au titre du grand déplacement.

Ici, le salarié cherche lui-même son logement (Courant en Allemagne)

L'Outsourcing : d'un point de vue logistique

Etape 3 : Le logement

- **La location d'appartements à la charge de l'employeur**
 - **Mis à la disposition gracieusement des salariés (GEZIM) – Avantage en nature**
 - **Avec une participation du salarié laquelle vient en déduction de l'avantage en nature – Problème de la retenue du salaire prohibée, pas de chéquier ...**

L'Outsourcing : d'un point de vue logistique

Etape 3 : Le logement

6 m² par personne

Chauffage à 18 degrés minimum

Les pièces à usage de dortoir ne sont occupées que par des personnes du même sexe.

Le nombre de personnes par pièce est limité à six.

Les lits sont distants les uns des autres de 80 centimètres au moins.

Il est interdit d'installer des lits superposés.

Mise à disposition de serviettes et savon

Un lavabo pour 3 personnes

Une cabine de douche pour 6 personnes

Interdiction d'héberger dans les locaux industriels ou commerciaux

NB : Régime de l'agriculture est distinct des règles ci-dessus

L'Outsourcing : d'un point de vue logistique

Etape 4 : Le transport

- **Mise à disposition de véhicules ;**
- **Versement d'indemnités de petits déplacements (peu importe le mode de transport) : L'URSSAF tolère la participation aux frais domicile-travail des intérimaires car ils ne peuvent établir leur domicile en fonction de leur lieu de travail. Le problème est que l'ETT n'a aucun justificatif de domicile...**
- **Versement d'indemnités kilométriques si le salarié se déplace sur des chantiers.**

L'Outsourcing : d'un point de vue logistique

Etape 4 : Le transport

Petits déplacements des salariés des ETT, des travaux publics, du bâtiment, de la tôlerie, de chaudronnerie et de la tuyauterie industrielle

Trajet aller et retour compris entre	Limite d'exonération quotidienne ⁽¹⁾
5 km et 10 km	3,00 €
10 km et 20 km	6,10 €
20 km et 30 km	9,10 €
30 km et 40 km	12,10 €
40 km et 50 km	15,20 €
50 km et 60 km	18,20 €
60 km et 70 km	21,20 €

L'Outsourcing : d'un point de vue administratif

Le problème de l'affiliation à la CPAM :

- **Le salarié n'a pas de NIR : Cela ne pose pas de problème pour établir une DPAE mais impossible via un logiciel.**
- **Pas d'affiliation automatique à la CPAM contrairement au Luxembourg (la carte de sécurité sociale est envoyée dans la semaine même si le salarié n'a pas encore ouvert de droits).**

Sur le chômage : Le salarié étranger doit demander un formulaire U1 à Pôle Emploi afin de faire valoir ses droits au chômage dans un autre Etat membre. Il faut donc l'accompagner dans cette démarche.

L'Outsourcing : d'un point de vue fiscal

Le salarié n'a pas de numéro fiscal ni de domicile fiscal en France. Au niveau européen contrairement aux systèmes de retraite et de SS il n'y a AUCUN consensus, ce sont des conventions bilatérales (France – Allemagne / France – Luxembourg / etc...).

En théorie : Le salarié paiera ses impôts soit en France, soit dans son pays d'origine selon les règles de la convention établie avec le pays concerné (La plupart du temps on applique la règle des 183 jours).

En pratique : L'Etat français veut préempter via une retenue à la source. Il faut un logiciel de paie qui gère cette retenue.

L'Outsourcing : d'un point de vue fiscal

Taux applicable	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour
0 % pour la fraction de la rémunération inférieure à :	moins de 16 050 €	moins de 4 013 €	moins de 1 338 €	moins de 309 €	moins de 51 €
12 % pour la fraction des revenus comprise entre :	16 050 € à 46 557 €	4 013 € à 11 639 €	1 338 € à 3 880 €	309 € à 895 €	51 € à 149 €
20 % pour la fraction des revenus supérieure à :	au-delà de 46 557 €	au-delà de 11 639 €	au-delà de 3 880 €	au-delà de 895 €	au-delà de 149 €

L'Outsourcing : d'un point de vue réglementaire

- **Sur la visite médicale :**

- **Les visites médicales étrangères : Rarement concernés, utilisation dans les limites françaises (2 ans pour un intérimaire).**
- **Les visites médicales françaises : Accompagnement par un traducteur assermenté (très coûteux) ou un salarié bilingue (à l'appréciation du juge en cas d'accident).**

L'Outsourcing : d'un point de vue réglementaire

- **Sur les habilitations :**

Il n'y a aucune équivalence européenne. Les allemands reconnaissent nos CACES par exemple dans leurs textes. En France, seuls les référentiels INRS sont reconnus.

Peut-on laisser un salarié utiliser une grue s'il a suivi une formation obligatoire équivalente dans son pays d'origine ?

Cela sera à l'appréciation de l'Inspecteur et du Juge en fonction des circonstances de l'espèce ...

L'Outsourcing : d'un point de vue réglementaire

A noter que si le CACES n'est pas obligatoire, il l'est indirectement dans le travail temporaire (*l'ETT n'est pas capable de vérifier que le salarié dispose des connaissances théoriques et pratiques or le CACES permet de s'exonérer de cette vérification*).

L'EU peut en revanche accomplir cette vérification à la place de l'ETT ce qui implique :

- **Que l'EU dispose d'un formateur à la conduite**
- **De ne pas laisser le salarié conduire sans qu'il ait au préalable été formé (les référentiels étrangers sont-ils identiques ?)**
- **Que l'EU lui délivre un certificat de formation (interne - non exportable)**
- **Que l'EU lui délivre une autorisation de conduite**

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Qui, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise de travail temporaire, est responsable en matière de sécurité ?

L'une et l'autre, répond la Cour de cassation « *chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques* » (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 08-70.390 P).

Néanmoins, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, et notamment de la santé et la sécurité au travail (C. trav., art. L. 1251- 21, 4°).

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

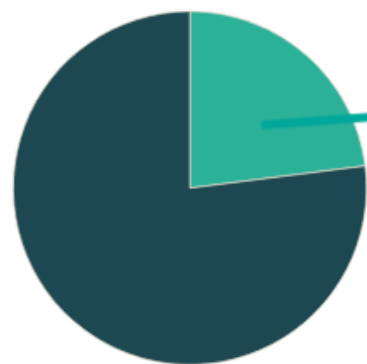
Déléguer un salarié étranger sans une évaluation spécifique des risques constitue donc un danger (risque accident) voire une **faute inexcusable (l'EU et l'ETT savaient que le salarié ne comprenait pas les consignes et pourtant elles n'ont rien fait).**

La loi no 90-613 du 12 juillet 1990 (CSS, art. L. 241-5-1) prévoit qu'en cas d'action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, **l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué, dans la même instance, sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.**

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Le Travail Temporaire : un secteur particulièrement touché par l'illettrisme

Illettrisme et maîtrise des savoirs de base dans la branche de Travail Temporaire



23%

des salariés intérimaires en France rencontrent de grandes ou de très grandes difficultés avec les savoirs de base (lire, écrire, compter)

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Parmi ces salariés :

9%

sont en situation
d'illettrisme

Ce sont des personnes ayant été scolarisées en France et qui ne maîtrisent pas à l'âge adulte les savoirs de base nécessaires pour être autonome dans leur vie quotidienne et professionnelle.

10 %

sont en difficulté avec la
maîtrise de la langue
française

Ce sont des salariés migrants scolarisés dans leur langue maternelle et qui ont besoin d'apprendre le français à l'écrit et/ou à l'oral.

4%

sont
analphabètes

Ce sont des personnes qui n'ont pas été scolarisées.

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Les obligations de l'ETT :

- **Sensibilisation à la sécurité**
 - Visite de poste
 - Livret sécurité – **A traduire**
 - Vidéo sécurité – **Sous-titres**
 - Présentation des derniers accidents sur le poste du salarié
- **Formation en langue française - Conseillée**
- En coordination avec l'EU, prévoir des « équipes » avec des intérimaires bilingues (ou un permanent bilingue)
- Traduction du contrat de travail (de droit mais à la demande du salarié)
- Des points « questions » chaque soir à l'agence après la journée de travail de 17h00 à 18h00 avec un salarié bilingue

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Parcours 1 : Acquérir les savoirs et compétences clés et/ou la langue française

Salariés francophones

Salarié **ne maîtrisant pas le socle de compétences de base** pour être autonome (Lire, écrire, compter, utiliser des supports numériques)

Formation sur les savoirs de base / Compétences clés
Ou
[Certification CléA](#)

Salarié **ayant besoin d'une remise à niveau** pour évoluer professionnellement

Formation sur les savoirs de base / Compétences clés
Ou
[Certification CléA](#)

Salariés non francophones

Salarié **n'ayant pas ou peu été scolarisé** dans son pays d'origine

Formation alphabétisation en langue française

Salarié **ayant été scolarisé** dans sa langue d'origine

Formation Français Langue Etrangère (FLE)

Salarié **n'ayant pas ou peu d'expérience** en intérim et ayant des difficultés avec la langue française

[Parcours PALIER](#)

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Parcours 2 : Acquérir les compétences clés ou la maîtrise du français + les compétences techniques d'un métier visé

Salariés francophones

Salarié **ne maîtrisant pas le socle de compétences de base** pour être autonome (Lire, écrire, compter, utiliser des supports numériques)

Formation sur les savoirs de base / Compétences clés
Ou
Domaine du certificat CléA contextualisé métier
(min 30% de la durée)

+
Formation pour acquérir les compétences métier

Salarié **ayant besoin d'une remise à niveau** pour évoluer professionnellement

Formation sur les savoirs de base / Compétences clés
Ou
Domaine du certificat CléA contextualisé métier
(min 30% de la durée)

+
Formation pour acquérir les compétences métier

Salariés non francophones

Salarié **n'ayant pas ou peu été scolarisé** dans son pays d'origine

Formation alphabétisation en langue française contextualisée métier
(min 30% de la durée)

+
Formation sur les compétences professionnelles métier

Salarié **ayant été scolarisé** dans sa langue d'origine

Formation en Français sur objectifs spécifiques contextualisée métier
(min. 30% de la durée)

+
Formation sur les compétences professionnelles métier

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Les formations proposées dans le programme « Langue et compétences » se déroulent généralement dans le cadre des dispositifs de formation de la branche : CIPI et CDPI (parcours mettant en place une alternance entre missions et formation).

Aucune condition d'ancienneté minimum dans la branche n'est requise pour intégrer ces formations.

Le financement du CIPI et/ou du CDPI mobilisé dans le cadre du programme Langue et compétences est assuré :

- **Par AKTO sur la base d'un forfait de prise en charge de 14€/heure.**
- **Par le FPE-TT sur la base d'un abondement complémentaire de 5€/heure, dans la limite des fonds disponibles.**

L'Outsourcing : d'un point de vue de la prévention des risques

Les obligations de l'EU :

- Formation renforcée à la sécurité : **à traduire**
- S'assurer de la **traduction des consignes sur machines dangereuses, les produits dangereux manipulés, etc... Préférez les visuels au texte !**
- Remise des EPI (le Code met à la charge de l'EU la fourniture des EPI. L'ETT a le droit par dérogation de fournir uniquement chaussures et casque mais aucun autre EPI)
- **Assigner un mentor ou un tuteur** : Jumeler l'employé avec un collègue qui parle couramment la langue pour faciliter l'intégration et l'apprentissage.
- Utiliser des outils de communication (application de traduction instantanée)
- Encourager la diversité et l'inclusion : Créer un environnement de travail inclusif où tous les employés sont encouragés à contribuer et à s'exprimer, quelle que soit leur langue maternelle. **Évitez d'isoler les étrangers !**

BILAN

- **Positif :**

- **Une main d'œuvre « retrouvée » ;**
- **Des salariés volontaires (ils viennent en France pour travailler) ;**
- **Des intérimaires fidèles;**
- **Des clients qui ont joué le jeu aussi bien financièrement que du point de vue de la mise en place pratique (ETT = Partenaire RH et non sous-traitant) ;**
- **La fierté d'avoir pu aider des ukrainiens**

- **Négatif :**

- **Logements ou véhicules dégradés;**
- **Un rôle d'assistant social parfois dangereux car concomitant avec celui d'employeur ;**
- **Des situations parfois compliquées (rapatriement en cas d'accident grave) ;**
- **Une réputation de l'entreprise à préserver !**



MERCI POUR VOTRE ATTENTION