

Comment est calculé le montant de rémunération qui doit a minima être versé à un travailleur détaché ?

La rémunération versée au salarié détaché en France est composée comme suit :

ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION AU SENS DE LA DIRECTIVE 96/71/CE			
<i>Aujourd'hui, rentre en compte dans le calcul du salaire minimal au sens du droit européen, l'encadré rose :</i>			
Eléments constitutifs de la rémunération	Base juridique	Qu'est-ce qu'on applique	Exemples
SALAIRE (Somme versée en contrepartie du travail ou à raison de l'emploi)			
Le salaire minimal	Noyau dur + Loi ou conventions collectives étendues applicables à la branche	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le seuil plancher fixé en vertu des dispositions légales (SMIC à minima) ➤ OU minimas conventionnels applicables à la branche s'il existe 	
Les congés payés	Noyau dur + Définis par la jurisprudence de la CJUE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le pécule de vacances au sens où, pour la CJUE, il correspond à la rémunération ordinaire pour la période de repos que le salarié doit percevoir 	1/10 ^e de la rémunération brute perçue par le salarié
Les majorations pour heures supplémentaires	Noyau dur + Loi ou conventions collectives étendues applicables à la branche	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fixées par dispositions légales (25% pour les heures effectuées entre la 36^e et la 43^e heure de travail ; 50% pour les heures effectuées à partir de la 44^e heure) ➤ Sous réserve de stipulations conventionnelles applicables à la branche (dont la majoration peut être plus ou moins favorable) 	
Les avantages en nature	Loi ou conventions collectives étendues applicables à la branche		Ex. - Forfait de téléphone - Voiture de fonction

ACCESSOIRES DE SALAIRE

(fondé sur la situation personnelle du salarié, sur sa présence dans l'entreprise, sur l'appréciation de son travail, sur ses conditions de travail, sur la situation géographique du poste, sur une base collective)

Primes, indemnités, majorations	Prévus le cas échéant par la convention collective étendue applicable à la branche	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eléments de rémunération prévisibles et réguliers 	Ex. <ul style="list-style-type: none"> - Prime de 13^e et de 14^e mois - Prime pour métier particulier
	Prévus par la loi et les conventions collectives étendues applicables à la branche	Ce sont : <ul style="list-style-type: none"> - Les majorations pour travail de nuit - Les majorations pour travail le dimanche - Les majorations pour travail les jours fériés 	
	Prévus par les conventions collectives étendues applicables à la branche	Peuvent être par exemple : <ul style="list-style-type: none"> - Primes liées à la pénibilité du travail (travail dangereux, insalubre, froid, répétitif) - Prime de naissance, de mariage, de pacs - Prime d'assiduité, d'ancienneté - Prime d'objectifs - Prime de vacances (à ne pas confondre avec le pécule de vacances, la prime de vacances correspond à une somme versée une fois dans l'année par l'employeur à l'occasion des congés estivaux) - Prime d'ancienneté - Prime de découché (compensation d'une sujétion imposant de ne pas dormir sur son lieu de résidence ; n'est pas liée à un remboursement de frais) 	
L'allocation propre au détachement ou indemnités journalières, dès lors qu'elles compensent les inconvénients dus au détachement, consistants dans l'éloignement des intéressés de leur environnement habituel et ne sont pas versées à titre <u>de remboursement de dépenses effectivement encourues</u> par le travailleur à cause du détachement	Défini par la jurisprudence de la CJUE + loi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Allocation propre au détachement, ou dite « indemnité journalière » dans la juris. Sähkö. « Destinée à assurer la protection sociale des travailleurs concernés en compensant les inconvénients dus au détachement » ➤ Dont les indemnités de trajet quotidien ayant pour but de compenser le temps ce temps de trajet. 	Ex. <ul style="list-style-type: none"> - Frais forfaitaires de mission - Prime d'expatriation