



RTT et congés pour un salarié avec contrat étrangé

Par Titi83

Bonjour,

Je vis en France en Occitanie mais je suis salarié cadre d'une société basé en Allemagne avec un contrat Allemand.

Mon contrat de travail est basé sur 40 heures.

J'ai 30 jours de congés mais pas de RTT.

Vivant en France je pense que c'est le droit Français qui prévaut. Est-ce que je peux réclamer les RTT?

Cordialement
Thierry

Par mystik79

Bonjour,

je ne sais pas si ça peut vous aider, mais :

- mon employeur est belge
- je suis française et je vis en France
- en revanche même si je travaille pour une firme belge, je travaille exclusivement en France

J'ai donc un contrat de travail français, je cotise en France et je dépend du code du travail français, mais d'aucune convention collective.

Nous sommes donc dans la même situation, sauf que je travaille exclusivement en France ; vous ce n'est pas précisé, est-ce votre cas ?

Cordialement

Par Henriri

Hello !

Désolé Titi je n'ai pas d'élément de réponse à votre questionnement (application du droit du travail français dans le cas d'un contrat de travail allemand pour un salarié travaillant en France).

Par contre je suis intrigué par la situation de Mystik : avez-vous vraiment un contrat de travail français relevant du code du travail français signé et géré (payé) directement par une entreprise étrangère ? Donc avec couvertures sociales en France ? Est-ce possible ?

Etes-vous plutôt par exemple salarié dans une entreprise de portage salarial (art L1254-1 de notre code du travail) avec l'entreprise allemande comme cliente ? Ou êtes-vous salarié selon le droit allemand détaché en France (art L1262-1 de notre code du travail) ? Ou encore une autre formule comme peut-être Titi ?

A+

Par mystik79

@henriri

Bonjour

Alors :

- je ne suis pas en ste de portage
- j'ai travaillé en intérim pour cette même société de 2019 à 2022 - par le biais d'une sté d'intérim française
- je dispose bien d'un CDI français, rédigé en français, depuis mars 2022
- l'employeur sur le contrat est bien la société belge et il est également signé par son représentant légal en Belgique
- je cotise aux caisses de retraite et régime de sécurité sociale en France
- je dépend de la caisse d'urssaf en Alsace qui semble-t-il est la seule à justement gérer les salariés français employés par des sociétés étrangères
- je suis payée directement par mon employeur belge
- je dépend du code du travail français mais forcément d'aucune convention collective

En revanche la gestion des salaires, contrats de travail, etc, est confiée à un cabinet externe basé en France.

Je crois me souvenir qu'à mon embauche j'avais consulté la réglementation et c'était leur obligation pour pouvoir embaucher un ressortissant français travaillant en France exclusivement.

Là où la loi est un tout petit moins favorable est que je travaille en Moselle mais habitant en Meurthe et Moselle, c'est mon lieu d'habitation qui prime ; je dépend donc du régime social général et non pas celui d'Alsace-Moselle.

Si cela peut vous aider à comprendre

Par Henriri

(suite)

Ah ok Mystik vous n'aviez pas dit être en intérim (et je ne l'avais pas envisagé).

A+

Par mystik79

Je ne l'ai pas dit parce que je ne suis pas en intérim tout simplement

J'ai bien noté avoir fait pour cet employeur 2 ans 1/2 d'intérim d'octobre 2019 à mars 2022.

Mais depuis la fin de mon contrat intérimaire, je suis bien en CDI à temps plein depuis mars 2022 dans les conditions que j'ai détaillées ci-dessus ;-)