



MOBILITE INTERNATIONALE

Un contrat de travail pertinent

Maître Marc BOURGUIGNON -VAE SOLI- 8 rue Brémontier 75017 PARIS
mb@vae-soli.com 01 47 66 34 68

Plan

- Distinction entre détachement, expatriation et contrat local
- les contrats pour travailler à l'étranger : CDI / CDD / Hybrides?
- Le rôle des conventions collectives
- Les clauses obligatoires d'un avenant d'expatriation,
- L'avenant et la lettre de détachement
- Les clauses d'un contrat local et les lois de police, la loi applicable au contrat
- Les différents points de friction,

Les notions clés d'un contrat de travail

- ❑ La forme du contrat de travail : *Écrit/ non écrit*
- ❑ C'est avant tout un contrat : tout peut être prévu
 - Article 1134 du code civil : la loi des parties
- ❑ Les clauses à surveiller :
 - La clause de mobilité : ses conséquences

 - Définition du poste
 - Les avenants
 - Les missions ponctuelles
 - Détachements ponctuels

Le contrat doit évoluer avec la situation du salarié

Qu'est ce qu'un contrat de travail international?

Définition :

- ❑ En droit du travail, lorsqu'un salarié est envoyé à l'étranger on parle de contrat de travail international, mais ce dernier n'est pas défini dans le code du travail.
- ❑ Le contrat de travail international peut se définir comme mettant en présence plusieurs systèmes juridiques de nationalités différentes (nationalité d'une des parties ou exécution à l'étranger).

Les cas les plus fréquents

Expatriation

Détachement

Transfert

Un contrat pour travailler à l'étranger

Détachement (1) / Expatriation (2)

La distinction repose principalement sur l'affiliation (1) ou la non affiliation au régime de Sécurité Social français (2)

❑ *Concerne les salariés occupés en France et envoyés pour une durée limitée à l'étranger par une entreprise ayant son siège social en France.*

❑ *Les détachés sont réputés avoir leur résidence et leur lieu de travail en France*

❑ Un salarié envoyé à l'étranger pour une durée usuellement plus longue.

❑ N'a plus de lien de subordination avec son employeur français

❑ N'est plus compté dans l'effectif de l'entreprise française.

❑ Sa rémunération est fixée par l'entreprise d'accueil.

Transfert à l'étranger

- ❑ Le salarié est transféré d'une entreprise à une autre**
- ❑ Le contrat initial est définitivement rompu**
- ❑ C'est une rupture d'un commun accord : ni licenciement, ni démission**
- ❑ Le salarié signe un nouveau contrat que lui propose l'entreprise d'accueil.**

- Plus de sécurité sociale**
- Plus de rattachement fiscal à la France**

**On vous propose comme contrat initial :
un contrat pour travailler à l'étranger**

- ❑ **Le salarié est embauché spécialement et uniquement pour occuper un emploi à l'étranger**
- ❑ **Même si le contrat est signé en France, il n'existe pas de contrat avec la société française**
- ❑ **La société française n'agit que comme mandataire de sa filiale étrangère**
- ❑ **Il ne peut y avoir :**
 - **Ni détachement**
 - **Ni expatriation**

Les contrats pour travailler à l'étranger: CDI / CDD / Hybrides?

-Tous ces contrats peuvent être à durée déterminée ou a durée indéterminée

-Quelques cas particuliers:

- les contrats dits « temporaires d'usage » assimilés à des CDD

* bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

* activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger

- les contrats de chantier de l'ingénierie qui sont des CDI

- les clauses dites de « garantie de mission » dans un CDI

-* sans être à durée déterminée, un avenant peut prévoir une durée d'expatriation.

Selon sa rédaction, cette clause peut s'analyser en « une garantie d'emploi ».

Ex : Vous serez expatrié pour une durée minimum de 2 ans pouvant aller jusqu'à 5 ans

Rappels sur les différents types de contrats pour travailler à l'étranger

Les modalités de mise à disposition d'un salarié à l'étranger diffèreront si le salarié est détaché ou expatrié :

Le détachement : le contrat de travail initial du salarié avec son employeur d'origine continue de s'appliquer,

L'expatriation : le contrat de travail initial du salarié est suspendu pendant la durée de mission à l'étranger, le salarié étant lié à l'entreprise d'accueil par un contrat de travail.

Le transfert : Le contrat de travail du salarié est rompu, un nouveau contrat de travail est conclu avec l'entreprise d'accueil,

Impact des conventions collectives

La convention collective dont relève l'entreprise doit-elle être appliquée au travail effectué pour son compte à l'étranger ?

Cette question n'a de sens que si le contrat de travail est rattaché à la loi française :

- soit par le choix des parties,
- soit par l'analyse que fera le juge de la situation.

Pour les salariés détachés à l'étranger, la convention collective normalement applicable sur le territoire français pourra s'appliquer : lorsque la convention collective elle-même définit les conditions de déplacement hors de France des salariés (Métallurgie, BTP).

- si le détachement est provisoire ;
- lorsque les parties l'ont expressément prévu au contrat ;

2) Application volontaire des Conventions collectives

Dans les cas où le contrat de travail ne serait pas soumis à la loi française, ou bien ceux où la convention collective aurait exclu le travail salarié effectué à l'étranger, il est toujours possible de prévoir l'application volontaire d'une convention collective.

Ceci résultera donc de dispositions expresses du contrat, en général de l'avenant qui, le cas échéant, pourra ne concerner que certaines dispositions de la convention collective, librement choisies par les parties.
Ce choix lie les parties pour toute la durée du contrat.

Les clauses obligatoires d'un avenant d'expatriation (1/2)

Directive [91/533/CEE](#) du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

Champ d'application : Tout travailleur salarié ayant un contrat de travail défini par le droit en vigueur dans un État membre et/ou soumis à ce droit.

Les clauses obligatoires d'un avenant d'expatriation (2/2)

L'employeur doit porter à la connaissance du travailleur expatrié les éléments essentiels suivants:

Le travailleur amené à exercer son emploi dans un autre pays doit être en possession avant son départ des documents prévus au point 3 de la directive complété par:

- la durée du travail exercé à l'étranger;
- la devise servant au paiement de la rémunération;
- le cas échéant, les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation;
- le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

Les clauses d'un contrat local et les lois de police (1/4)

Dans de nombreux pays, un écrit n'est pas obligatoire.

Le contrat de travail se limite généralement à une simple lettre sur laquelle figurent quelques informations (rémunération, fonction, date d'entrée en vigueur du contrat,...).

Pour certains pays, les règles en matière de conditions de travail ayant un caractère général et conventionnel doivent souvent être remises par l'employeur au salarié.

A quoi sert un contrat de travail local :

- ✓ Dans le cadre de **procédures d'immigration** (Cas de la Suisse-UE à partir de 2007),

- ✓ Lorsqu'un écrit est obligatoire dans le **droit du travail du pays d'accueil** : Mexique, Argentine (pour les expatriés uniquement),...

Les clauses d'un contrat local et les lois de police (2/4)

A quoi sert un contrat de travail local :

✓ Il permet de remplir les obligations **d'information du salarié** (Europe, voir champ d'application)

(Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail)

✓ Il informe les salariés expatriés des **lois de police applicables** localement (Japon « Rules of employment », Chine « accord collectif »,...)

✓ Il permet de s'assurer du basculement **du lien de subordination**

✓ Il permet de valider la bonne mise en place de la rémunération prévue dans l'avenant, c'est un outil de contrôle (cotisations sociales et plans de retraite non obligatoires, part locale versée, variabilité, avantages en nature,...)

Le contenu des lois de police (3/4)

Le travailleur détaché, quelle que soit la loi applicable à son contrat de travail, a l'obligation de respecter les lois de police du pays d'accueil.

Article 7 de la convention de Rome du 19 juin 1980

Chaque pays possède ses particularités, mais les lois de police applicables aux travailleurs sont généralement relatives :

- à la durée du travail, aux jours fériés et jours de repos
- aux congés payés
- à la sécurité, l'hygiène et à la santé au travail
- au salaire minimum
- aux mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des enfants,
- à l'égalité de traitement hommes - femmes ainsi qu'en matière de non discrimination,...

Les lois de police constituent un minimum auquel il n'est permis de déroger que dans un sens plus favorable au salarié.

Le contenu des lois de police (4/4)

Les lois de police constituent une limite à la liberté contractuelle des parties.

Même si la loi applicable au contrat de travail choisie par les parties n'est pas celle du pays d'accueil, il appartient à l'employeur d'informer le salarié du contenu des lois de police applicables (certaines conventions collectives prévoient également cette obligation).

La loi applicable au contrat (1)

- **La loi applicable résulte du libre choix des parties sous réserve de l'appréciation des Tribunaux ainsi que du respect de l'ordre public local (durée du travail, congés payés, hygiène et sécurité, grève, licenciement des représentants du personnel).**
- _____

La loi applicable au contrat (2)

- ❑ De la dénomination choisie par les parties (détachement ou expatriation) dépendra la loi applicable.**
- ❑ En cas de détachement, c'est la loi d'origine qui s'applique.**
- ❑ En cas d'expatriation :**
 - Soit c'est la loi prévue par les parties**
 - Soit c'est la loi déterminée par les critères ci-dessus mentionnée**

La loi applicable au contrat de détachement (4)

- ❑ **La directive européenne du 16 décembre 1996 prévoit que certaines conditions minimales de travail doivent bénéficier aussi aux travailleurs provisoirement détachés.**
- ❑ **Les dispositions légales, réglementaires et administratives de l'Etat d'accueil doivent être respectées notamment pour les matières suivantes:**
 - **Période maximale de travail et période minimale de repos**
 - **Durée maximale des congés payés**
 - **Taux de salaire minimal**
 - **Sécurité, santé et hygiène au travail**
 - **Conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes, ou venant d'accoucher, des enfants et des jeunes**
 - **Egalité de traitement entre hommes et femmes et autres dispositions en matière de discrimination**
 - **Les droits collectifs (représentation du personnel notamment) ne sont pas visés par la Directive mais constituent par nature des lois de police**

Les différents points de friction

En matière de rémunération :

- Cotisations sociales versées en double (assurance maladie, prévoyance,...)
- Plan de retraite abondés à tort en local (CFE/CRE+IRCAFEX en France, 401K aux USA)
- Versement de la part locale et gross-up effectués sur quelles bases ?
- Variabilité versée dans le pays d'origine et en local
- Avantages en nature versés au-delà des limites prévues par la politique d'expatriation