

TRAVAILLER A L'ETRANGER

Le Code du travail ne donne qu'une définition large du travail à l'étranger (Art R 1221-10 " est considéré comme expatrié, au sens du présent article, le salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs Etats autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française"). C'est le déplacement du salarié dans son emploi, de son Etat d'origine vers un ou plusieurs autres Etats qui caractérise le Contrat de Travail International.

Le Code de la Sécurité Sociale (CSS) définit plus précisément cette notion. Les entreprises peuvent établir des Chartes de mobilité qui contiennent les conditions de détachement/expatriation, les procédures à suivre, la loi applicable au contrat de travail.

Au sens du CSS, le salarié qui est envoyé travailler à l'étranger par son employeur peut bénéficier de 2 statuts sociaux: le détachement ou l'expatriation.

- **Le détachement** permet le maintien du salarié au régime de la sécurité sociale de son pays d'origine alors qu'il travaille dans un autre pays.
- **L'expatriation** a pour conséquence d'affilier le salarié au régime de Sécurité Sociale du pays d'accueil. Le salarié peut se voir proposer en supplément une couverture sociale internationale.

L'Espace Economique Européen (EEE) est un accord signé en mai 1992 entre les Etats membres de la Communauté Européenne (CE) et les Etats membres de l'Association Européenne de Libre-Echange (AELE) (Islande, Liechtenstein et Norvège).

Formalités préalables au travail à l'étranger

Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer que le salarié :

- est titulaire des documents administratifs requis par le pays d'accueil pour y travailler (visas, titres de séjour et de travail). Si le salarié va travailler au sein de l'EEE ou en Suisse, il n'a besoin que d'un passeport ou d'une carte d'identité en cours de validité (principe de libre circulation des travailleurs et directive 2004/38 du 29-4-2004 supprimant la carte de séjour pour les citoyens de l'Union européenne) ;
- est à jour de ses vaccins obligatoires. L'employeur doit organiser une visite médicale afin de déterminer l'aptitude du salarié à travailler dans le pays visé.

Quelles est la loi applicable au Contrat de travail international ?

La détermination de la loi applicable au contrat est importante en cas de litige lors de l'exécution du contrat de travail international à l'étranger. C'est elle qui sera appliquée par le juge saisi du litige.

Française ou du pays d'emploi ? Le règlement CE n°593/2008 en date du 17 juin 2008 répond à cette question. Il faut désormais distinguer les contrats conclus avant ou après le 17 décembre 2009 :

Pour les contrats conclus avant le 17 décembre 2009 : il faut appliquer la convention de Rome qui pose le principe du libre choix par les parties du droit applicable au contrat de travail (conseil : à préciser par écrit). A défaut de choix, sera appliquée la loi du pays où le salarié travaille habituellement ou du lieu d'embauche ou le pays avec lequel le salarié a le plus de liens. Attention, il convient de respecter les mesures impératives du pays d'accueil (les dispositions d'ordre public du pays d'accueil qui s'imposent de manière territoriale).

N° 67 - Novembre 2009

Pour les contrats conclus après le 17 décembre 2009 : le principe du libre choix continue de s'appliquer. Par contre, en l'absence de choix, sera pris en compte le droit du pays sans lequel ou à partir duquel le salarié travaille habituellement.

En cas de détachement dans le cadre d'une prestation de services au sein de l'Union Européenne, la loi du pays d'emploi s'applique si elle est plus favorable que celle du pays d'origine du salarié (Directive n°96/71/CE du 16/12/96 prévoit que les conditions de travail et de rémunération en vigueur dans l'Etat membre où se réalise la prestation de service doivent être appliquées aussi bien aux travailleurs nationaux qu'aux travailleurs détachés).

NB : les employeurs étrangers qui détachent des travailleurs sur le territoire français doivent respecter les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France.

Le détachement

Est détaché le salarié français envoyé en déplacement à l'étranger pour une durée limitée de 12 mois (prolongation pour une même durée maximum possible. Une durée supérieure peut être exceptionnellement accordée par l'administration) par une entreprise ayant son siège social en France, et qui est maintenu au régime de sécurité sociale français. Le détaché est réputé avoir son domicile et son lieu de travail en France. Le détachement implique le maintien du lien de subordination avec l'entreprise française.

Pendant cette durée, l'employeur continue de payer à la sécurité sociale française les cotisations sociales dues (CSS, art. L. 761-1 ; CSS, art.L. 761-2) et les cotisations d'assurances chômage (C. trav, art. L. 351-4 ; Cass. Soc, 1^{er} avr. 2003, n° 00-44.231). En revanche, il n'est pas exigé que le salaire du travailleur détaché lui soit versé directement de France par l'employeur.

Détachement au sein de l'UE, l'espace économique européen ou en Suisse

Plusieurs conditions sont exigées :

- Le travailleur détaché ne doit pas être envoyé en remplacement d'une autre personne parvenant au terme de la période de son détachement,
- Il doit exercer son activité dans l'Etat d'accueil pour le compte de l'entreprise du pays d'envoi. Ce travailleur détaché doit donc demeurer sous l'autorité de son employeur initial,
- Il doit avoir exercé au préalable une activité dans le pays d'envoi au service de l'entreprise qui le détache.

Au sein de l'UE, la durée du détachement est de 12 mois renouvelable une fois. Le règlement CE n°1408/71 organise la réciprocité des droits. Le détachement peut être exceptionnellement prolongé dans la limite de 6 ans en raison des connaissances particulières du salarié ou des objectifs de l'entreprise.

Détachement dans un pays ayant signé une convention bilatérale de Sécurité Sociale

Les conventions internationales de Sécurité Sociale permettent aux salariés détachés de bénéficier d'un régime de protection sociale, d'éviter à l'employeur de cotiser à plusieurs régimes pour un même risque, la prise en charge des prestations par les institutions du pays d'accueil pour le compte du pays d'affiliation

et fixent les règles dites de totalisation des périodes d'assurance vieillesse accomplies dans chacun des pays. La convention détermine la durée maximale et les conditions du détachement, pour connaître ces modalités spécifiques au détachement dans certains pays, prendre contact avec l'URSSAF.

La protection sociale du détaché

Le salarié détaché perçoit l'ensemble des prestations prévues par le régime français. L'entreprise doit néanmoins prévoir la couverture des risques particuliers auxquels peut être exposé le salarié et financer leur couverture.

Les formalités administratives :

- Détachement de moins de 3 mois → l'employeur demande des formulaires préétablis E101 soit à la CPAM du salarié soit à celle du siège de l'entreprise.
- Détachement entre 3 et 12 mois → l'employeur doit demander une autorisation préalable avant le départ du salarié. Si c'est validé la caisse délivre au salarié un certificat de détachement E101, une attestation de droit de prestations E111 ainsi que la carte européenne d'assurance maladie (CEAM).
- Détachement entre 12 et 24 mois → six semaines avant la fin de la première période de 12 mois, l'employeur demande à l'organisme désigné du pays où le salarié est détaché une prolongation de détachement.

Détachement hors Union européenne, Espace économique européen ou Suisse.

- Détachement de 3 mois au plus → l'employeur établit en double exemplaire un « avis de mission professionnelle à l'étranger » formulaire S9203 qu'il envoie dans les 24 heures à la CPAM dans le ressort de laquelle est située l'entreprise.
- Détachement entre 3 mois et 3 ans → l'employeur doit demander à la CPAM une « attestation de détachement à l'étranger » formulaire S9201. Le salarié continue à relever de la sécurité sociale française.
- Détachement dans la limite de 6 ans ou de la durée prévue par la convention → pour les pays hors convention, l'employeur doit obtenir l'accord de la CPAM. Pour les pays liés par une convention, il doit s'adresser au Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss).

L'expatriation

Un salarié travaillant à l'étranger est expatrié lorsqu'il n'est pas affilié à la sécurité sociale française, soit par choix de l'employeur, soit parce qu'il ne remplit pas ou plus les conditions pour être détaché. Le salarié expatrié est obligatoirement affilié au régime de sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité. Il bénéficie à ce titre des prestations de ce régime dans les conditions fixées par la réglementation locale. Il peut cependant choisir une affiliation volontaire au régime de sécurité sociale français, via la Caisse des Français à l'étranger (CFE). En dehors du régime social du pays d'accueil, ou du régime français le cas échéant, l'expatrié peut également adhérer à des assurances privées.

L'expatrié dispose d'un délai d'un an pour s'inscrire à l'assurance volontaire CFE à partir du début d'activité à l'étranger. Au-delà, l'adhésion au régime volontaire est possible moyennant un droit d'entrée d'un montant égal au montant des cotisations qui auraient été dues depuis la date d'expiration du délai d'un an.

- S'il est expatrié dans un pays de l'UE ou de l'Espace Economique Européen (EEE) ou en Suisse, le salarié français est soumis obligatoirement à la législation de ce pays si 2 conditions sont remplies : siège social de l'entreprise dans un de ces pays et expatriation à l'intérieur des frontières de ces pays (règl. N° 1408/71/CEE, 14 juin 1971, art. 13). Il est affilié au régime d'assurance chômage du pays

d'emploi. Une égalité de traitement doit être assurée entre les travailleurs expatriés et les ressortissants nationaux.

- Le salarié est affilié au régime de sécurité sociale du pays d'emploi mais il peut aussi souscrire à la caisse des français de l'étranger à titre complémentaire pour la maladie, la maternité, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles. .
Pour en savoir plus : www.cfe.fr

Fin du contrat de travail et rapatriement

Lorsque le détachement est prévu pour une durée déterminée, l'arrivée du terme ne constitue pas un licenciement imputable à l'entreprise d'accueil. Le salarié doit être réintégré dans son entreprise d'origine. (Cass.soc. 22 juill. 1986, n°83-46.076 : Bull.civ. V, n° 478).

Toutefois, la jurisprudence admet qu'il soit mis fin de façon anticipée au détachement d'un salarié. (Cass.soc. 13 janv. 1982, n°79-42.633 : Bull.civ. V, n° 9).

Lorsque l'entreprise d'accueil met fin au détachement, l'entreprise d'origine doit réintégrer le salarié puisque le contrat initial est à nouveau applicable. Lorsqu'à l'issue du détachement, l'entreprise d'origine ne propose pas une nouvelle affectation au salarié détaché, la rupture du contrat de travail lui est imputable, même si les difficultés économiques de la société d'accueil sont à l'origine de la fin du détachement (Cass.soc. 6 mars. 1980, n°79-40.062 : Bull.civ. V, n° 233).

Le fait qu'un salarié détaché souhaite mettre fin à son détachement provisoire ne suffit pas, en l'absence de son accord, à établir qu'il souhaite mettre fin au contrat de travail le liant à l'entreprise d'origine. Cette dernière est responsable de la rupture du contrat de travail pour avoir refusé de le réintégrer. (Cass.soc. 3 oct. 1979, n°78-40.079 : Bull.civ. V, n° 672).

Lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère (C. trav. nouv. art. L. 1231-5). Si la société mère entend néanmoins le congédier, les dispositions du code du travail relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée lui sont applicables.

Le salarié doit pour cela avoir occupé des fonctions dans la société mère avant son envoi à l'étranger. Cette obligation de rapatriement et de réintégration ne concerne que la société mère qui envoie un salarié dans une filiale étrangère, elle ne s'applique pas en cas de détachement/expatriation d'une filiale étrangère à une autre.

La rupture du contrat de travail consécutive au refus par la société mère de réintégrer un salarié licencié par une filiale étrangère s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse.