Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Envoi de salariés à l'étranger : comment s'organiser ?

En se développant hors de l'Hexagone, une entreprise peut choisir d'envoyer certains de ses salariés à l'étranger. Quelles sont les démarches à effectuer ?

Concrétiser un projet de développement à l'international nécessite souvent des moyens humains. Qu'il s'agisse d'effectuer des démarches de prospection dans le pays cible, d'y réaliser une prestation, de contribuer à la mise en place d'une filiale ou de renforcer ses équipes une fois celle-ci opérationnelle, l'entreprise est susceptible d'envoyer des travailleurs sur place. Cela suppose de bien maîtriser les implications de cette démarche et notamment le choix du statut du travailleur.

Quel statut choisir pour les salariés à l'étranger ?

En la matière, le droit de la sécurité sociale établit une distinction entre les travailleurs détachés et les travailleurs expatriés pour déterminer le régime applicable au salarié. « *Celui-ci est en situation de détachement s'il réalise à l'étranger une mission de courte durée en restant sous la subordination de son employeur* », explique Alexandra Rouhaud, responsable du département social-RH chez 3G Gadras, membre du groupement France Défi. Il bénéficie alors du maintien de la protection sociale française et l'entreprise cotise selon les règles françaises. Elle doit pour cela fournir une attestation de détachement à la caisse primaire d'assurance maladie.

À LIRE AUSSI

International : et si vous y alliez ?

Le détachement n'est possible que lorsqu'il existe un cadre juridique commun à la France et au pays d'accueil. C'est le cas dans l'Union européenne, où le détachement ne peut alors excéder 24 mois, et dans certains pays ayant conclu des conventions bilatérales avec la France. Le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss) a créé un formulaire en ligne pour aider les entreprises à déterminer la procédure en matière de protection sociale selon le pays étranger choisi.

A défaut, s'il n'existe pas de tel accord ou si la mission s'inscrit plus durablement dans le temps, par exemple si le salarié doit occuper un poste en CDI au sein d'une filiale, c'est le cadre de l'expatriation qui s'applique. Le travailleur est alors en principe rattaché au régime de sécurité sociale du pays d'accueil et l'employeur cotise selon les règles locales. « *Le salarié peut toutefois négocier avec son employeur le maintien de sa protection sociale française, et son financement en tout ou partie par l'employeur* », précise Alexandra Rouhaud. L'entreprise doit alors inscrire son salarié à la Caisse des Français de l'étranger (CFE).

Salariés à l'étranger : gérer le droit du travail

Sur le plan du droit du travail en revanche, le choix est laissé à l'entreprise et au salarié quant à l'application de la loi française ou locale.

« Il est même possible de pratiquer un « dépeçage » du contrat en choisissant d'appliquer plusieurs lois dans le contrat » Alexandra Rouhaud

Si le salarié est déjà en poste lorsque l'entreprise décide de l'envoyer à l'étranger, il convient, à défaut d'une clause de mobilité préexistante dans son contrat, de recueillir son accord par la conclusion d'un avenant à son contrat. S'il est embauché spécifiquement pour travailler à l'étranger, il faudra rédiger un contrat de travail international, faisant notamment état des règles applicables en cas de contentieux, de l'objet de la mission et de sa durée envisagée.

Salariés à l'étranger : quelles sont les obligations de l'entreprise ?
Le maintien du lien de subordination entre l'entreprise et son collaborateur dans le cadre du détachement implique que le contrat du travail s'applique tout au long de la mission. Le salarié réintègre son poste à son issue. Dans le cas de l'expatriation, en revanche, ce contrat peut être rompu ou suspendu à condition qu'un autre contrat soit conclu avec l'entreprise d'accueil.

Enfin, l'employeur doit s'assurer du respect des formalités administratives : obtention d'un visa, d'un titre de séjour et de travail par exemple. « *Il reste en outre tenu à une obligation de sécurité de résultat, qui lui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de ses salariés* », rappelle Alexandra Rouhaud.

Publié le jeudi 4 avril 2019 à 09h22
Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr