

Fiche pratique : gestion des salariés à l'international – droit du travail

L'élaboration des documents contractuels résulte d'un processus de réflexion dont les étapes sont les suivantes.

1. Définir le cadre juridique préalable à la mobilité : quels sont les textes régissant la mobilité dans la structure ?

- une clause de mobilité dans le contrat de travail permet à l'employeur de modifier le lieu du travail (mais l'accord explicite du salarié est toujours nécessaire en pratique).
- une convention collective
- une politique de mobilité

2. Définir les parties au contrat de travail

Définition de la notion d'employeur en application de critères jurisprudentiels : fourniture d'un travail, en contrepartie d'une rémunération et existence d'un lien de subordination.

En fonction, la structure contractuelle peut être mise en place : détachement, contrat avec la société d'origine, transfert, plusieurs contrats.

3. Préciser la forme du contrat de travail

Un écrit est obligatoire. Les contrats de travail signés en France doivent être rédigés en français. Il n'existe pas d'obligation pour les contrats signés à l'étranger.

4. Définir le droit applicable

En application de la Convention de Rome le principe est la liberté de choix de la loi applicable (choix exprès).

En l'absence de choix : loi du pays où le travailleur en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays.

Limite : application des dispositions impératives plus favorables de la loi qui serait applicable à défaut de choix (peut correspondre à toute disposition plus favorable pour le salarié) ; lois de police locales.

Hors Convention de Rome le principe est la loi du lieu d'exécution ou loi choisie si plus favorable.

Sauçonnage : pratique consistant à choisir d'appliquer plusieurs législations à différentes parties du contrat, licite dans un cadre international mais soumis à la règle des dispositions impératives les plus protectrices.

5. Rédiger le contenu du contrat de travail

Clauses obligatoires prévues par le Code du Travail : durée de l'expatriation, devise servant au paiement de la rémunération, avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, conditions du rapatriement du salarié. Certaines clauses sont rendues obligatoires par les conventions collectives applicables.

Rédaction de clauses relatives à la mission, à la rémunération, à la prise en charge de frais divers, aux conditions d'exécutions de la mission, à l'échéance du contrat.

6. Gérer l'échéance du contrat de travail / la fin de mission / Réintégration

Il est indispensable d'envisager la fin des contrats isolément :

- Arrivée du terme de la mission ou retour anticipé : en cas de détachement, le salarié est rapatrié et réintégré dans le cadre de son contrat d'origine ; en cas de transfert, le contrat local prend fin et

le contrat initial reste rompu ; en cas de contrats multiples, le contrat initial suspendu reprend ses effets.

- Démission du salarié : volonté claire et non équivoque (à distinguer d'une demande de rapatriement). Attention aux démissions en situation de contrats multiples.

- Licenciement : En cas de détachement, la relation contractuelle unique est rompue par licenciement ou démission. En cas de transfert, Le contrat local est rompu (licenciement ou démission) et le contrat initial rompu lors du départ en mission reste rompu. En cas de contrats multiples, le contrat local temporaire est rompu (licenciement) et le contrat initial suspendu reprend ses effets.

L'échec d'une réintégration impose le licenciement du salarié et le paiement d'indemnités de rupture distinctes. La responsabilité de l'employeur d'origine qui doit proposer un poste conformément aux dispositions légales/contractuelles/conventionnelles applicables sera engagée.

Si l'employeur propose un poste en respectant les obligations prévues, le salarié qui refuse commet une faute et peut être licencié pour motif personnel. En l'absence de poste disponible, recherche d'un reclassement au sein des sociétés du groupe (recherche plus large). En cas d'échec, licenciement pour motif économique. Dans tous les cas l'employeur devra payer les indemnités conventionnelles et contractuelles dues.

Site ressource :

Retrouver dans NATLEX, la base de données l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les législations nationales du travail de vos pays d'intervention :

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=fr