



9

FICHE SYNTHÈSE DU THÈME « MOBILITÉ INTERNATIONALE »

Les effets de la mondialisation, le souhait de certains de s'expatrier, les difficultés de trouver localement un emploi, favorisent la mobilité internationale. Toutefois des règles s'imposent et le droit du travail doit à la fois protéger le salarié avec plusieurs types de statuts envisageables tout en permettant à une entreprise de connaître son champ d'action. Le droit du travail est comparable à une pyramide avec au sommet les règles les plus contraignantes, conventions internationales suivies de la Constitution, des lois nationales, règlements, conventions collectives.



POINTS IMPORTANTS RELATIFS AU THÈME « MOBILITÉ INTERNATIONALE »

Quand une entreprise embauche il est indispensable de connaître le cadre juridique qu'elle pourra appliquer. De son côté le salarié doit à la fois connaître la réglementation européenne et les spécificités du pays d'accueil. Tout salarié qui part à l'étranger prend une part de risques, mais celle-ci est compensée par des avantages sous différentes formes (salaires, primes, logement, couverture sociale, scolarité).

Plusieurs facteurs interviennent dans le coût du travail dont les charges sociales (assurance maladie, retraite, allocations familiales, chômage etc.). Certaines de ces charges sont financées par l'employeur ce qui explique que le coût du travail est en réalité supérieur au montant brut du salaire. Ces cotisations patronales varient d'un Etat membre à un autre. Le choix de la localisation des emplois est un paramètre important car il influe sur le coût du travail. Les entreprises cherchent bien souvent à diminuer les montants affectés à ce type de dépenses sachant qu'à ce jour, 22 pays de l'UE ont fixé un salaire minimum.

La mobilité internationale se caractérise par 3 types de statuts : détachement, expatriation et contrat local.

- **Détachement** : pour un séjour d'une durée indéterminée, souvent de courte durée dans un autre Etat avec maintien de l'application du régime de sécurité sociale du pays d'origine.
- **Expatriation** : pour un séjour de longue durée et nécessite deux contrats de travail : le contrat initial conclu avec la société d'origine et le nouveau contrat local conclu avec la société d'accueil applicable pendant toute la durée de la mission à l'étranger.
- **Transfert** : s'applique après une rupture du contrat initial ; un nouveau contrat est établi avec la société d'accueil.



UCA 3

MOBILITÉ
INTERNATIONALE



L'ESSENTIEL DU THÈME À RETENIR

Partir à l'étranger est bien souvent un atout supplémentaire dans une vie professionnelle mais avant de partir il est indispensable de s'être bien assuré que les clauses qui définissent cette mobilité sont claires et précises. Elles doivent obligatoirement faire l'objet d'un document écrit et les conditions de retour sont également bien définies dans le cas d'une expatriation ou d'un détachement.



TEST DE CONNAISSANCES : ÉVALUEZ EN 10 QUESTIONS

1. Quelle affirmation concernant les salaires en Europe est fautive ?

- a. Les différences de salaires dans les pays de l'UE sont importantes
- b. Les Etats membres de l'UE ont fixé un salaire minimum légal
- c. Des risques de dumping social existent le niveau des cotisations sociales diffèrent d'un Etat membre à l'autre

2. Le détachement est conseillé pour les missions à l'étranger de longue durée :

- a. Vrai
- b. Faux

3. Le salarié expatrié dispose pendant une même durée de deux contrats de travail

- a. Vrai
- b. Faux

4. Le coût du travail est :

- a. Supérieur au salaire brut
- b. Inférieur au montant du salaire brut
- c. Égal au salaire brut

5. L'expatriation entraîne :

- a. La continuité du contrat initial
- b. La rupture du contrat de travail initial
- c. La suspension du contrat de travail initial
- d. L'amendement du contrat de travail initial

6. Quel élément juridique n'apparaît pas dans les contrats concernant les déplacements internationaux ?

- a. La détermination du tribunal compétent
- b. Les modalités de rupture à l'issue de mission à l'étranger
- c. Le montant de la rémunération
- d. La loi applicable

7. Parmi les 4 libertés de circulation les capitaux sont concernés :

- a. Vrai
- b. Faux

8. Une expérience professionnelle à l'étranger est-elle souvent considérée comme un atout :

- a. Vrai
- b. Faux

9. L'expatriation ne peut s'appliquer pour des contrats :

- a. De courte durée
- b. De longue durée

10. Le coût du travail :

- a. Varie suivant les Etats
- b. Est le même dans tous les Etats membres de l'Union



- *Mobilité internationale Expatriation, détachement, mission* de Eric Delon, Eyrolles, 2000

- *La mobilité internationale des salariés* d'Isabelle DESMIDT, GERESO ÉDITION, 2015

- *Cahiers de l'Entreprise Dossier la mobilité des salariés*: actualité juridique et enjeux RH N° 3, mai/juin 2013

BIBLIOGRAPHIE



Liens Internet sur lesquels vous pouvez cliquer directement

- http://www.wk-rh.fr/preview/FiDhEjHnlo/edition/lmi/lamy_mobilite_internationale/318-25_regle_suppletive_la_loi_du_pays_ou_s_effectue_le_travail

- http://www.lyon.cci.fr/upload/docs/application/pdf/2015-05/mote-eeen-mobilite_internationale-detachement_et_expatriation-2015.pdf

- <http://www.lexipolite.fr/category/droit-social/gestion-de-la-mobilite-internationale/>

- <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/297607/principes-cles-du-contrat-de-travail-international>

SITOGRAFIE



UCA 3

MOBILITE INTERNATIONALE

www.fede.education