

EXPATRIATION ET DETACHEMENT ASPECTS JURIDIQUES

PREAMBULE : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

- PLAN GENERAL -

A – LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

A1. LA MISSION

A2. LE FONDEMENT DE LA MOBILITE : LA CLAUSE DE MOBILITE (SUPPORT ET CONTENU)

A3. LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL ET LES RELATIONS COLLECTIVES

B – L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

B1 QUEL SORT POUR LE CONTRAT DE TRAVAIL INITIAL

B2. QUELLE FACULTE DE RETRACTATION ?

B3. QUELLES INCIDENCES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL LOCAL (L'ARTICLE L.1231-5 DU CODE DU

C – LA GESTION DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

PREMIERE PARTIE :

COMMENT APPREHENDER LA FIN DE LA MISSION ?

C1. COMMENT TRAITER CONTRACTUELLEMENT LE DROIT AU RETOUR ?

C2. COMMENT GERER LA RUPTURE ?

DEUXIEME PARTIE :

COMMENT PREVENIR/APPREHENDER LES CONFLITS LIES A LA FIN DE LA MISSION ?

C3. QUELLE LOI EST APPLICABLE AUX RELATIONS CONTRACTUELLES ?

C4. QUELLE EST LA JURIDICTION COMPETENTE ?

C5. QUELLE EST LA PORTEE DE LA CLAUSE COMPROMISSOIRE ?



A - LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

A1. LA MISSION

1.1. LES ENJEUX

1.1.1. Quant aux personnes

- (a) Les salariés concernés
- (b) Les employeurs concernés

1.1.2. Quant aux effets

1.2. LES OBLIGATIONS

1.2.1. La nécessité d'un écrit

- (a) Par précaution
- (b) Pour se conformer à la réglementation

1.2.2. Les clauses nécessaires

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| (a) L'identification des parties | (e) Les retours ponctuels et congés |
| (a1) L'employeur | (f) La rémunération |
| (a2) Le salarié | (g) Les avantages |
| (b) L'objet du contrat | (h) La protection sociale |
| (c) Le lieu de travail | (i) Autres clauses |
| (d) La durée de la mission | |

1.2.3. Le principe de sécurité et de prévoyance

A2. LE FONDEMENT DE LA MOBILITE : LA CLAUSE DE MOBILITE (SUPPORT ET CONTENU)

2.1. LE MECANISME DES CLAUSES DE MOBILITE

2.1.1. Le principe des clauses de mobilité

2.1.2. Les conditions de validité des clauses de mobilité

- (a) Les conditions de mise en œuvre
- (b) Les limites de mise en œuvre

2.1.3. Les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008

2.2. LES CONTRATS AVEC CLAUSE DE MOBILITE

2.2.1. Le contenu

- (a) Les clauses générales
- (b) Les clauses précises

2.2.2. Les limites

2.3. LES CONTRATS SANS CLAUSE DE MOBILITE

2.3.1. La typologie

2.3.2. Le contrat de travail international par essence

2.3.3. Le contrat de mission à l'exportation (loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 dite "loi de cohésion sociale")

2.3.4. Le contrat de travail interne par essence

A3. LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL ET LES RELATIONS COLLECTIVES

3.1. LE ROLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

3.1.1. En l'absence de prévision contractuelle

- (a) Le principe de territorialité
- (b) L'assouplissement du principe de territorialité
 - (b1) En cas de conclusion d'une convention comprenant une clause de mobilité
 - (b2) En cas de conclusion d'un contrat de travail destinée à organiser le départ et les conditions d'activité à l'étranger
- (c) L'incidence de la loi applicable
- (d) L'incidence de la durée de la mission

3.1.2. En présence de prévision contractuelle

3.2. LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

3.2.1. La position de l'administration

3.2.2. La jurisprudence

3.3. LA PARTICIPATION

3.3.1. Les salariés qui relèvent directement de filiales d'entreprises françaises établies à l'étranger et qui ne conservent aucun lien avec la société française

3.3.2. Les salariés qui travaillent à l'étranger au sein d'une filiale (ou de la société-mère) mais continuent à être rémunérés par la société française

3.3.3. Les salariés "détachés" auprès d'une société étrangère qui sont rémunérés par cette dernière et dont le contrat avec la société française est suspendu.

B – L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

B1 QUEL SORT POUR LE CONTRAT DE TRAVAIL INITIAL

1.1. L'ENVOI EN MISSION

1.2. LE DETACHEMENT

1.2.1. L'employeur d'origine conserve le salarié dans sa dépendance exclusive

1.2.2. L'employeur d'origine partage conjointement ou simultanément avec l'entreprise d'accueil le pouvoir de direction sur le salarié.

1.2.3. Le contrat d'origine est suspendu pour toute la durée de la mission à l'étranger

1.2.4. Le détachement dans le cadre d'une prestation de services dans un Etat membre de l'Union Européenne

1.3. L'EXPATRIATION

B2. QUELLE FACULTE DE RETRACTATION ?

2.1. LE PRINCIPE D'UNE PERIODE PROBATOIRE

2.2. LA PORTEE D'UNE CLAUSE DE RETRACTATION

2.3. LA DISTINCTION AVEC LE MECANISME DE LA PERIODE D'ESSAI

B3. QUELLES INCIDENCES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL LOCAL (L'ARTICLE L.1231-5 DU CODE DU TRAVAIL -ANCIENNEMENT ARTICLE L.122-14-8-) ?

3.1. LES CONDITIONS D'APPLICATION

3.1.1. La société-mère / employeur

3.1.2. Le contrat initial

3.1.3. Le nouveau contrat

3.1.4. Le licenciement

3.2. LES EFFETS DE L'ARTICLE L.1231-5 DU CODE DU TRAVAIL

3.2.1. Le rapatriement

3.2.2. La réintégration

(a) Le principe

(b) Les modalités

C – LA GESTION DE LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

PREMIERE PARTIE : COMMENT APPREHENDER LA FIN DE LA MISSION ?

C1. COMMENT TRAITER CONTRACTUELLEMENT LE DROIT AU RETOUR ?

1.1. L'INTERET DE LA QUESTION

1.2. LE CAS DE LA RUPTURE (C'EST-A-DIRE LE CAS DU TRANSFERT ENTRAINANT L'EXPATRIATION)

1.3. LES AUTRES CAS

1.3.1. Les solutions

1.3.2. La convention

C2. COMMENT GERER LA RUPTURE ?

2.1. LES CAS DE RUPTURE

2.1.1. La force majeure

2.1.2. La cause économique

2.1.3. La cause personnelle

(a) L'autonomie de la décision de l'employeur d'origine

(b) Les cas d'unicité de la cause de rupture

(c) Les cas exigeant une double procédure et une double motivation (détachement)

2.2. LES EFFETS DU LICENCIEMENT

2.2.1. Les indemnités de rupture

2.2.2. La base de calcul des indemnités de rupture

DEUXIEME PARTIE :
COMMENT PREVENIR/APPREHENDER LES CONFLITS LIES A LA FIN DE LA MISSION ?

C3. QUELLE LOI EST APPLICABLE AUX RELATIONS CONTRACTUELLES ?

- 3.1. DETERMINATION DE LA REGLE DE CONFLIT (REGLEMENT ROME I)**
 - 3.1.1. *De la Convention de Rome au Règlement communautaire "Rome I"*
 - 3.1.2. L'OBJECTIF NOUVEAU DU REGLEMENT "ROME I"
 - 3.1.3. L'APPLICATION GENERALE DU REGLEMENT "ROME I"
- 3.2. CONSECRATION DU PRINCIPE DE L'AUTONOMIE DE LA VOLONTE : APPLICATION DE LA LOI CHOISIE PAR LES PARTIES (ARTICLE 3)**
 - 3.2.1. *Le principe (article 3 §§1 et 2)*
 - (a) **Un choix facultatif**
 - (b) **UN CHOIX LIBRE**
 - (c) **UN CHOIX CERTAIN**
 - 3.2.2. LES LIMITES AU PRINCIPE (ARTICLE 3 §§3 ET 4)
- 3.3. LIMITES DU CHOIX EFFECTUE PAR LES PARTIES : LA LOI APPLICABLE A DEFAUT DE CHOIX (ARTICLES 8 ET 9)**
 - 3.3.1. L'article 8 du Règlement "Rome I"**
 - (a) *La protection des lois impératives applicables à défaut de choix*
 - (b) *Les dispositions applicables à défaut de choix : la loi du pays d'exécution*
 - (b1) *Le périmètre du lieu habituel*
 - (b2) *Le lieu habituel et le lieu temporaire*
 - (c) *La clause d'exception : les liens les plus étroits*
 - (d) *Conclusion*
 - 3.3.2. L'article 9 du Règlement "Rome I"**
- 3.4. MISE EN ŒUVRE DES REGLES EN MATIERE DE CONFLIT DE LOI**
 - 3.4.1. L'utilité de la comparaison**
 - 3.4.2. L'intervention (limité) du juge en l'absence de choix exprès**
 - (a) *Le choix tacite (article 3 §1)*
 - (b) *Le lieu d'exécution du travail – ou le lieu d'embauche (articles 8 §§2 et 3)*
 - (c) *Les liens plus étroits (article 8 §4)*
- 3.5. LES CONTREPOIDS A L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION DE ROME**
 - 3.5.1. La jurisprudence de la CJCE**
 - 3.5.2. L'apport de la Directive "détachement" n° 96/71 du 16 décembre 1996**
 - (a) *Son objectif : lutter contre le "dumping" social*
 - (b) *Son contenu*
 - (c) *Etat de la jurisprudence communautaire sur la portée de la Directive*
 - 3.5.3. Les leçons de la loi française**
 - 3.5.3. Les leçons de la loi française**
 - (a) *La transposition préalable*
 - (b) *La transposition (tardive) par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 sur le détachement transnational*
 - (c) *Le décret d'application n° 2007-1739 du 11 décembre 2007 et la circulaire DGT n° 2008/17 du 5 octobre 2008*
 - (d) *Le décret n° 2006-1425 du 21 novembre 2006*

C4. QUELLE EST LA JURIDICTION COMPETENTE ?

- 4.1. DETERMINATION DE LA REGLE DE CONFLIT**
 - 4.1.1. Extension à l'ordre international des règles de droit interne**
 - 4.1.2. Application des conventions internationales**
- 4.2. VALIDITE DES CLAUSES ATTRIBUTIVES DE JURIDICTION**
 - 4.2.1. Selon les règles de droit interne et leur application jurisprudentielle aux relations internationales**
 - 4.2.2. Selon les conventions européennes**
 - (a) *Selon le Règlement communautaire n° 44/2001 du 22 décembre 2000 ("Bruxelles I")*
 - (b) *Selon la Convention de Bruxelles telle que modifiée par la Convention de San Sebastian*
 - (c) *Selon la Convention de Lugano*
- 4.3. SOLUTIONS APPLICABLES EN L'ABSENCE DE CLAUSE VALABLE**
 - 4.3.1. Selon les règles de droit interne et leur application jurisprudentielle aux relations internationales**
 - 4.3.2. Selon les conventions européennes**
 - (a) *Compétence de principe est attribuée au domicile du défendeur*
 - (b) *Option en matière contractuelle*
 - (c) *Synthèse*
 - (c1) *Synthèse générale*
 - (c2) *Cas de l'exécution du contrat de travail dans plusieurs Etats de l'Union européenne*
 - (c3) *Cas de succession de contrats de travail avec plusieurs employeurs*

C5. QUELLE EST LA PORTEE DE LA CLAUSE COMPROMISSOIRE ?

5.1. LE CONTEXTE

5.2. LES SOLUTIONS

5.2.1. En droit interne

5.2.2. En droit international

