

Q&A MOBILITE INTERNATIONALE #2 – 26/03/2020

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19, à la suite notamment de la présentation sur l'activité partielle et les salariés en situation de mobilité internationale (support disponible sur le site du Cercle MAGELLAN – Forum).

Les réponses ci-dessous ne tiennent pas compte des dispositions éventuellement applicables en vertu des convention collectives, et sont à adapter en fonction des situations particulières liées à la mobilité internationale, et notamment la loi applicable aux situations contractuelles.

TOPIC 1 : Les salariés détachés IN et l'activité partielle

(**Rappel** : salariés sous contrat de travail maintenu avec leur employeur d'origine étranger, détachés en France, sans contrat de travail avec l'entité d'accueil en France)

[Q8 – 26/03/2020] Pour les salariés étrangers détachés en France et sans contrat de travail français : Pouvons-nous leur faire bénéficier du chômage partiel ? Si non, quel dispositif devons-nous appliquer ? Celui du pays d'origine ?

[A8 – 26/03/2020] Les salariés détachés en France ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle, compte tenu du fait qu'ils n'entretiennent pas avec l'établissement soumis au Code du travail en France, des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail.

Dans la mesure où l'employeur du détaché IN est l'employeur d'origine (étranger) et où, en principe, la relation contractuelle est soumise au droit du travail étranger, il conviendrait effectivement d'interroger le droit étranger pour savoir s'il peut bénéficier des mesures locales de son Etat d'origine.

TOPIC 2 : Les salariés détachés OUT et l'activité partielle

(**Rappel** : salariés sous contrat de travail maintenu avec leur employeur d'origine français, détachés à l'étranger, sans contrat de travail avec l'entité d'accueil à l'étranger)

[Q9 – 26/03/2020] Pour les salariés français détachés en droit du travail à l'étranger, je comprends qu'on ne peut pas leur faire bénéficier du chômage partiel. Que devons-nous faire ? Les soumettre à la loi locale (qui souvent ne prévoit pas de chômage...) ?

[A9 – 26/03/2020] Les salariés détachés hors de France ne peuvent effectivement a priori pas bénéficier des dispositions du chômage partiel puisqu'ils sont exclus en tant que « salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur les sites localisés dans des pays tiers ».

Dans ce cadre, si leur mission est interrompue et s'ils réintègrent leur poste sur l'entité française, ils pourront, à notre sens, comme les autres salariés français de l'établissement, bénéficier des dispositions relatives à l'activité partielle.

Si leur mission n'est pas interrompue, ils ne peuvent donc a priori pas bénéficier des dispositions relatives à l'activité partielle. Nous attirons cependant votre attention sur le fait que, bien qu'aucune disposition spécifique soit prévue pour les salariés détachés OUT pour le moment, des demandes dérogatoires pourraient a priori être adressées, compte tenu du contexte.

TOPIC 3 : Les détachements au regard de la sécurité sociale

[Q10 – 26/03/2020] Sais-tu si la Sécurité Sociale autorise l'envoi des formulaires de détachement par mail ?

[A10 – 26/03/2020] A notre connaissance, certaines CPAM reçoivent les demandes / envoient les formulaires de détachement par email : il convient d'interroger la CPAM territorialement compétente pour l'établissement du salarié concerné.

[Q11 – 26/03/2020] Est-ce qu'il existe un moyen exceptionnel d'envoyer les demandes de maintien auprès de la sécurité sociale française (S3208b) via une adresse email pendant la période de confinement ?

[A11 – 26/03/2020] Les CPAM compétentes pour les demandes de maintien à la sécurité sociale française sont les CPAM compétentes pour l'établissement du salarié dont le détachement est demandé.

A notre connaissance, certaines CPAM reçoivent les demandes / envoient les formulaires de détachement par email : il convient d'interroger la CPAM compétente.

[Q12 – 26/03/2020] Si un salarié est hospitalisé dans un pays avec lequel la France a une convention, comment peut-on relancer en urgence la CPAM pour avoir le A1 rapidement ?

[A12 – 26/03/2020] La demande de détachement doit normalement être effectuée avant le départ du salarié, sauf circonstances particulières liées aux détachements de courte durée, par exemple l'envoi d'un listing des salariés susceptibles de voyager (selon les pratiques des CPAM concernées).

Si la demande a été effectuée, mais le A1 (si au sein de l'UE) ou le certificat de détachement applicable (hors de l'UE) n'a pas été délivré, il est généralement possible de relancer la CPAM territorialement compétente par email et par téléphone.

Si la demande préalable n'a pas été effectuée, la situation pourra être plus tendue et notamment aboutir à un refus de prise en charge.

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19, à la suite notamment de la présentation sur l'activité partielle et les salariés en situation de mobilité internationale (support disponible sur le site du Cercle MAGELLAN – Forum).

Ceci est le Q&A n°2.

Le cabinet ne peut en aucun cas être tenu pour responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication dans un but autre que celui qui est le sien à savoir informer et non délivrer des conseils personnalisés.

Contact : sthiry@vaughan-avocats.fr ; mdequeker@vaughan-avocats.fr // Site : <https://vaughan-avocats.fr/>

Q&A MOBILITE INTERNATIONALE #1 – 23/03/2020

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19, à la suite notamment de la présentation sur l'activité partielle et les salariés en situation de mobilité internationale (support disponible sur le site du Cercle MAGELLAN – Forum).

Les réponses ci-dessous ne tiennent pas compte des dispositions éventuellement applicables en vertu des convention collectives, et sont à adapter en fonction des situations particulières liées à la mobilité internationale, et notamment la loi applicable aux situations contractuelles.

TOPIC 1 : Les salariés détachés IN et l'activité partielle

(**Rappel** : salariés sous contrat de travail maintenu avec leur employeur d'origine étranger, détachés en France, sans contrat de travail avec l'entité d'accueil en France)

[Q1 – 23/03/2020] Est-ce que les salariés détachés en France (contrat de travail avec le pays d'origine, avenant de mobilité) mais étant sur paie de l'entité française qui les accueille (soit pour les modalités de paiement de salaire, soit pour le paiement des cotisations sociales et/ou PAS) sont concernés par les mesures du chômage partiel ?

[A1 – 23/03/2020] A priori, si la paie française qui a été mise en place est une paie française à zéro, pour le précompte des cotisations françaises de sécurité sociale et/ou d'impôt français, aucun salaire n'est versé par l'entité française et les salariés détachés en France restent a priori exclus des dispositifs d'activité partielle. En effet, bien qu'ils aient une paie pour les précomptes obligatoires, ils n'ont pas de contrat de travail avec l'entité en France qui ne verse pas de rémunération.

Généralement, dans des cas de détachement, l'entité française d'accueil n'établit pas le bulletin de paie et ne verse pas de sommes aux salariés détachés. Si des sommes sont versées par l'entité d'accueil, il s'agit de cas plus complexes qui doivent être approfondis au cas par cas.

En tout état de cause, **le lien contractuel entre le salarié et l'entité française, et le fait de posséder ou pas un contrat de travail de droit français l'emportera** : en l'absence de ces liens, l'entité française ne devrait pas pouvoir inclure les salariés détachés.

[Q2 – 23/03/2020] Si tel est le cas, la notification de l'arrêt de travail à l'impatriés doit-elle venir de l'employeur du pays d'origine ou peut être faite par l'entité d'accueil ?

[A2 – 23/03/2020] Sous réserve de toute spécificité de la situation, en l'absence d'un contrat de travail entre le salarié détaché et l'entreprise française, le bénéfice de l'activité partielle ne devrait pas pouvoir être octroyé.

[Q3 – 23/03/2020] Si tel est le cas, est-ce que l'indemnisation de salaire viendra de l'Etat français ou ce sera pleinement à la charge de la société d'accueil ?

[A3 – 23/03/2020] Sous réserve de toute spécificité de la situation, en l'absence d'un contrat de travail entre le salarié détaché et l'entreprise française, le bénéfice de l'activité partielle ne devrait pas pouvoir être octroyé.

TOPIC 2 : Les salariés détachés OUT et l'activité partielle

(**Rappel** : salariés sous contrat de travail maintenu avec leur employeur d'origine français, détachés à l'étranger, sans contrat de travail avec l'entité d'accueil à l'étranger)

[Q4 – 23/03/2020] Les salariés français détachés OUT : en cas d'arrêt d'activité à l'étranger, afin de rentrer dans les dispositions d'arrêt de travail faut-il les rapatrier sur le sol français ou peuvent-ils rester à l'étranger ?

[A4 – 23/03/2020] Les salariés exerçant leur activité hors du territoire français sont exclus du bénéfice de l'activité partielle : aussi, tant que les salariés détachés OUT resteront en mission à l'étranger, ils seront a priori exclus des dispositifs.

Ils pourraient donc a priori bénéficier des dispositions françaises relatives à l'activité partielle si :

- Leur mission est interrompue et ils sont **pleinement réintégrés dans des fonctions** au sein de leur établissement employeur, c'est-à-dire qu'ils ne travaillent plus « sur des sites localisés dans des pays tiers ». Par principe, les salariés ne devraient donc pas rester à l'étranger, puisqu'ils ne doivent pas pouvoir être considérés comme « travaillant dans des pays tiers ». Des situations spécifiques pourraient être évoquées avec les services de l'administration française (qui n'acceptent pas toutes les demandes d'activité partielle).
- L'établissement dans lequel ils sont réintégrés remplit les autres conditions pour bénéficier de l'activité partielle (sur le poste « France »).

En d'autres termes, ils pourront faire partie des effectifs bénéficiant de l'activité partielle qu'en tant que salariés d'un établissement français remplissant les conditions de l'activité partielle.

[Q5 – 23/03/2020] Comment formaliser l'activité partielle afin de bénéficier de l'indemnisation des salariés détachés OUT ?

[A5 – 23/03/2020] Suivant notre précédente remarque, seuls les salariés qui sont pleinement réintégrés peuvent prétendre au bénéfice de l'activité partielle : ils ne sont plus à considérer comme des salariés détachés OUT mais bien comme des salariés travaillant au sein de l'établissement français qui fait la demande d'activité partielle. Leur réintégration doit être formalisée par une lettre de fin de mission anticipée actant leur réintégration sans préavis.

TOPIC 3 : Statut des expatriés de retour en France

[Q6 – 23/03/2020] Je suis à la recherche d'infos sur les pratiques actuelles des entreprises pour les expatriés qui choisissent de rentrer en France : sous quel statut sont-ils cad en congé ? En maintien de salaire total sans poser de congé ? En télétravail ?

[A6 – 23/03/2020] La situation des salariés expatriés (dont le contrat de travail avec l'entité française a été suspendu, et pour lesquels un contrat de travail local actif avait été conclu) dépend du cadre dans lequel ils rentrent (en fonction des cas, les salariés pourront être considérés comme étant sous contrat actif avec l'employeur étranger, ou bien le rapatriement va réactiver le contrat suspendu).

Aussi, en fonction des différents cas :

- **Si l'expatriation à l'étranger a été définitivement interrompue** : le contrat local doit être rompu et le salarié doit ensuite être réintégré au sein de l'entité française. Les règles françaises s'appliqueront au contrat réactivé : possibilité/obligation de mettre en place le télétravail / bénéfice des règles d'activité partielle / nouvelles dispositions à venir annoncées en matière de congés, etc.
- **Si l'expatriation à l'étranger est momentanément interrompue pour raisons sanitaires** : alors le contrat français étant suspendu, c'est bien l'employeur étranger qui a dû accepter de suspendre le contrat local pour raisons sanitaires et selon son droit local. La réintégration en France se faisant dans ce contexte, c'est à notre sens les dispositions du droit étranger qui régissent la vie du contrat actif. Si vous souhaitez reprendre la main et respecter les dispositions du droit français, il conviendrait de rompre ou de suspendre l'expatriation (sous toute réserve en point 3).
- **Si le droit local n'est pas protecteur / si par soucis de protection, vous souhaitez voir appliquer le droit français**, il conviendrait alors de temporairement suspendre le contrat local (et préalablement en vérifier la faisabilité auprès d'un avocat local) et de temporairement réintégrer le salarié au sein de l'entité française. Cette solution doit être explorée plus avant pour valider sa conformité.

Dans tous les cas, les dispositions des contrats et avenants doivent être examinés, à l'aulne des bonnes pratiques s'imposant dans les circonstances exceptionnelles.

En tout état de cause, la précaution doit guider toutes les pratiques, compte tenu des éventuels risques liés à une interprétation large du juge (notamment au regard des réactivations des contrats suspendus).

[Q7 – 23/03/2020] Je suis à la recherche d'infos sur les pratiques actuelles des entreprises pour les expatriés qui choisissent de rentrer en France : dans le cas où ils n'ont plus de logement, un logement en France est-il proposé par l'entreprise ?

[A7 – 23/03/2020] S'agissant d'une interrogation des pratiques, nous laissons le soin à la communauté des adhérents le soin d'indiquer leurs pratiques. Nous attirons votre attention sur le fait que dans certaines circonstances (rapatriements temporaires pour raisons sanitaires notamment ou avenant d'expatriation prévoyant un logement temporaire au retour en France, ou obligations conventionnelles), il peut être considéré comme obligatoire de prendre en charge certains frais, qui seraient alors considérés comme des frais professionnels.

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19, à la suite notamment de la présentation sur l'activité partielle et les salariés en situation de mobilité internationale (support disponible sur le site du Cercle MAGELLAN – Forum).

Ceci est le Q&A n°1.

Le cabinet ne peut en aucun cas être tenu pour responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication dans un but autre que celui qui est le sien à savoir informer et non délivrer des conseils personnalisés.

Contact : sthiry@vaughan-avocats.fr ; mdequeker@vaughan-avocats.fr // Site : <https://vaughan-avocats.fr/>

ACTIVITE PARTIELLE MOBILITE INTERNATIONALE – 18/03/2020

Présentation sur l'activité partielle et les salariés en situation de mobilité internationale (support suite à la conférence organisée par le Cercle MAGELLAN).

Les réponses ci-dessous ne tiennent pas compte des dispositions éventuellement applicables en vertu des convention collectives, et sont à adapter en fonction des situations particulières liées à la mobilité internationale, et notamment la loi applicable aux situations contractuelles.

VAUGHAN
AVOCATS

Activité partielle et mobilité

[18/03/2020] CERCLE MAGELLAN

Activité partielle

Bénéfice de l'activité partielle

Pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au code du travail – notamment à la législation sur la durée du temps de travail – et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du code du travail.

Catégories de salariés concernés

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

MAIS : Exclusion à l'activité partielle "compte tenu de leur contrat de travail" des "Salariés possédant un contrat de travail de droit français **travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers**"

ATTENTION AUX DISPOSITIONS SPECIFIQUES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Rappels généraux sur la loi applicable

Salariés détachés en France (IN)

Loi du pays d'origine
= étrangère

SOUS RESERVE:

Des dispositions
impératives
françaises (si intra-
UE)

Des lois de police /
de l'ordre public
français

Salariés détachés hors de France (OUT)

Loi du pays d'origine
= française

SOUS RESERVE:

Des dispositions
impératives du pays
d'accueil (si intra-
UE)

Des lois de police /
de l'ordre public du
pays d'accueil

Salariés expatriés

Loi du pays
d'accueil (contrat
actif)

Attention aux
réminiscences du
pays d'origine
(contrat suspendu):
a priori : pas
l'activité partielle

Cas des détachés en France (IN)

Contrat de travail conclu avec / débiteur de la rémunération	Employeur étranger (d'origine)
Lieu de travail / établissement	France
Loi généralement applicable au contrat de travail	Loi étrangère sauf : - Ordre public français (a priori: pas le cas de l'activité partielle, sous réserve d'une interprétation du juge) - Dispositions impératives françaises (a priori : pas le cas de l'activité partielle sous réserve d'une interprétation du juge) // ou mission de plus de 12 mois dans l'UE
Dispositions françaises concernant l'activité partielle	Applicabilité : non car <u>pas</u> un "salarié possédant un contrat de travail de droit français". Application : non
Conséquences d'une fin de mission / suspension de la mission	Application du droit étranger uniquement.
Conséquences de la continuité de la mission	Application du droit étranger uniquement. A PRIORI : pas de chômage partiel MAIS question peut être posée à l'administration .
Mesures spécifiques liées à l'épidémie	Non prévues pour le moment pour les salariés détachés IN
Dispositions étrangères concernant l'activité partielle	Applicabilité et application à vérifier avec correspondant étranger

Cas des détachés hors de France (OUT)

Contrat de travail conclu avec / débiteur de la rémunération	Employeur français (d'origine)
Lieu de travail / établissement	Etranger
Loi généralement applicable au contrat de travail	Loi française ET : - Ordre public étranger - Dispositions impératives étrangères
Dispositions françaises concernant l'activité partielle	Applicabilité : oui car "salarié possédant un contrat de travail de droit français". Application : non car sont exclus du dispositif les "salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur les sites localisés dans des pays tiers".
Conséquences d'une fin de mission / suspension de la mission	Le salarié réintégré ne travaille plus sur site localisé dans des pays tiers : donc application des dispositions français, donc éligibilité DONC / <u>applicabilité</u> des dispositions françaises
Conséquences de la continuité de la mission	Loi française excluant les salariés localisés dans des pays tiers. Pas d'indemnisation en application du droit français A PRIORI : demandes dérogatoires peuvent être adressées compte tenu du contexte, sous toute réserve. Voir possibilités d'indemnisation en application du droit étranger (du lieu de travail)
Mesures spécifiques liées à l'épidémie	Non prévues pour le moment pour les salariés détachés OUT
Dispositions étrangères concernant l'activité partielle	Applicabilité et application à vérifier avec correspondant étranger



Cas des expatriés

	<u>IN (impatriés)</u>	<u>OUT (hors de France)</u>
Contrat de travail conclu avec / débiteur de la rémunération	Employeur français (d'accueil)	Employeur étranger (d'accueil)
Lieu de travail / établissement	France	Etranger
Loi généralement applicable au contrat de travail actif	Loi française <i>Attention aux réminiscences de la loi du pays d'origine et de la convention collective</i>	Loi étrangère <i>Attention aux réminiscences de la loi du pays d'origine et de la convention collective</i>
Dispositions françaises concernant l'activité partielle	Applicables	Non applicables a priori sauf interruption de l'expatriation et réactivation du contrat français
Dispositions étrangères concernant l'activité partielle	Non applicables (sauf interruption de l'expatriation)	Applicables



WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR

PARIS

TOULOUSE

RENNES

VERSAILLES

BAMAKO

Sandra THIRY

Laure DUBET

Marylisse DEQUEKER

Contact: sthiry@vaughan-avocats.fr

Le cabinet Vaughan Avocats ne peut en aucun cas être tenu pour responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication dans un but autre que celui qui est le sien à savoir informer et non délivrer des conseils personnalisés.

