

CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIE FRANÇAIS DANS LE CADRE D'UN DÉTACHEMENT OU D'UNE EXPATRIATION

GENERALITES

Le Code du travail ignore la notion de détachement de la France vers l'étranger ou celle de l'expatriation.

Le détachement et l'expatriation sont des notions de Sécurité sociale et n'ont pas de signification propre en droit du travail.

La seule mention dont il est fait état est celle de mise à disposition de personnel.

La mise à disposition de salariés auprès d'une autre entreprise à l'étranger constitue un prêt de main-d'œuvre. En application du Code du travail, le prêt de main-d'œuvre est licite dès lors qu'il est effectué à but non lucratif excepté dans le cas des entreprises de travail temporaire.

Par conséquent, le détachement et l'expatriation, pour être licites, ne doivent pas avoir pour objet exclusif de permettre la réalisation d'un profit financier au bénéfice de l'employeur.

L'entreprise qui détache ou qui expatrie un salarié ne peut se faire rembourser par la société d'accueil un montant supérieur à celui versé au titre des salaires et des charges sociales afférentes.

Par ailleurs, le détachement et l'expatriation sont distincts de la mise à disposition d'un salarié dans le cadre d'un contrat de sous-traitance.

En effet, dans cette hypothèse, le salarié reste soumis à l'autorité de son employeur sans être intégré dans la structure de la société qui fait appel à la sous-traitance tandis que le salarié détaché ou expatrié s'intègre dans la société d'accueil tout en restant lié à son employeur d'origine.

Les modalités de mise à disposition d'un salarié à l'étranger différeront si :

- le salarié est détaché ;
- le salarié est expatrié,

la situation de détachement et celle d'expatriation correspondant à des critères de distinction différents.

Cependant, dans le cadre du détachement comme dans celui de l'expatriation, les parties signataires d'un contrat de travail international sont soumises à des problèmes :

- de conflits de lois applicables ;
- de détermination des tribunaux compétents ;
- de modalités de rupture du contrat de travail.

Compte tenu de la spécificité de la situation de détachement et d'expatriation et de la législation en vigueur, l'employeur doit nécessairement établir un document écrit pour informer le salarié de ses conditions de travail à l'étranger.

