



# LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

publié le 28/05/2013, vu 1920 fois, Auteur : [Billy AHOUANTO](#)

**Cet article permettra, nous l'espérons, de lever les ambiguïtés relatives au contrat de travail international, surtout en cas de contentieux.**

## Le contrat de travail international

### 1- Définition du contrat de travail international :

Un contrat de travail est dit international lorsqu'il comporte des éléments d'extranéité ou d'internationalisation tels que :

- un lieu d'embauche étranger au lieu d'exécution
- un lieu d'exécution étranger à la nationalité des parties

Ce qu'il faut retenir c'est qu'un contrat de travail entre une société française et une entreprise étrangère devient international dès lors qu'il s'exécute à l'étranger.

### 2- Les modalités de travail à l'étranger :

Tout d'abord, une précision, il n'existe dans le code du Travail français aucune définition du détachement et de l'expatriation au sens du droit du Travail.

Il s'agit de notions qui ont été élaborées par la doctrine (professeurs d'université, auteurs) et peu à peu précisées par la Cour de Cassation.

- *le détachement* : le salarié déjà en poste dans la société, est envoyé à l'étranger pour une durée limitée pour le compte de son employeur français. Au sens du droit du Travail, le salarié détaché est envoyé à l'étranger pour le compte de son employeur français pour une durée limitée. Il reste donc dans les effectifs de la société française, le lien de subordination avec l'employeur français demeure.

**Problème** : la durée de la mission.

Il n'existe pas de consensus sur la question. Certains auteurs la fixent à 2 ans par analogie avec

les règles communautaires concernant le détachement, d'autres à 6 ans (durée maximale en droit français), d'autres enfin pensent que peu importe la durée dès lors qu'elle est limitée.

A retenir, c'est le caractère limité de la mission qui fait l'essence du détachement. Mais en outre, la cour de cassation a précisé que le salarié détaché devait être en poste en France préalablement au départ à l'étranger.

- *la mise à disposition internationale* : le salarié est mis à disposition d'une autre société du groupe (filiale ou société sœur).

Il s'agit d'un montage juridique qui s'apparente au prêt de main d'œuvre et se rencontre surtout à l'intérieur des groupes. Le salarié est généralement mis à disposition d'une filiale ou d'une société du

groupe. Dans ce cas, un contrat d'entreprise est signé entre la société qui prête le salarié et celle qui va le recevoir. Le contrat de travail initial du salarié est suspendu. Il reprendra effet à l'issue de la mission

(réintégration du salarié). Un avenant au contrat précisant les conditions d'exécution du travail à l'étranger (et prévoyant la prise en compte de l'ancienneté au titre de la mission effectuée à l'étranger)

est conclu.

- *l'expatriation* : dans ce cas le salarié est en général recruté spécialement pour travailler à l'étranger ou est envoyé à l'étranger pour une durée indéterminée. L'expatriation au sens du droit du travail recouvre des situations diverses :

--- salarié recruté spécialement pour travailler à l'étranger avec un contrat soumis au droit français,

--- salarié envoyé à l'étranger par son employeur français pour une durée indéterminée, avec un contrat soumis au droit français ou à la loi du lieu d'exécution,

--- salarié français recruté en France par une société française pour le compte d'une entité locale (filiale ou société sœur), dans ce cas il s'agit en général d'un contrat local, ou d'un contrat local plus : contrat local avec avantages en nature.

### **Le contrat local**

Le contrat local est soumis à la loi du pays d'exercice de l'activité.

Le salarié qui bénéficie d'un contrat local a les mêmes droits que les autres salariés ressortissant de

ces pays qui y travaillent.

### **3- Les clauses obligatoires aux termes de la directive CEE 91/533**

a- L'identité des parties

La question à se poser : qui est l'employeur ?

Peut-il y avoir plusieurs employeurs ?

b- Le titre du salarié ou sa fonction

c- La date de début du contrat

Attention au pays où une autorisation de travail est nécessaire, en pratique, les pays hors Espace Economique Européen.

#### d- Le lieu de travail

Dans quelles circonstances peut-on modifier le lieu de travail ?  
La clause de mobilité.

e- La composition du salaire, la périodicité de son versement, la devise servant au paiement, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation.

### **La structure de la rémunération**

- le salaire de base
- les primes d'expatriation
- les avantages divers

### **La devise servant au paiement**

Attention aux pays dont la monnaie n'est pas convertible ou soumis à un contrôle des changes strict.

### **La durée du travail hebdomadaire ou journalier**

Un principe : c'est l'horaire local de travail qui s'applique.

f- La durée du travail à l'étranger

g- Les conditions de rapatriement

## **4- Les clauses recommandées dans un contrat de travail international • L'objet du contrat**

- • La période d'essai- période probatoire
- • Les congés payés
- • La protection sociale
  - Détachement ou expatriation
  - Assiette des cotisations
- • La reprise de l'ancienneté
- • La clause d'égalisation fiscale
- • L'intéressement et la participation
- • Les conventions collectives
- • La résiliation du contrat de travail
  - Rupture du contrat
  - Montant de l'indemnité de licenciement
- • Les conditions de réintégration du salarié

- L'article L-122-14-8 du code du travail
- • La loi applicable au contrat de travail et les juridictions compétentes en cas de conflits
  - La convention de Rome (loi applicable)
  - La convention de Bruxelles (juridictions compétentes dans l'UE)
  - La convention de Lugano (juridictions compétentes dans l'UE et l'AELE).