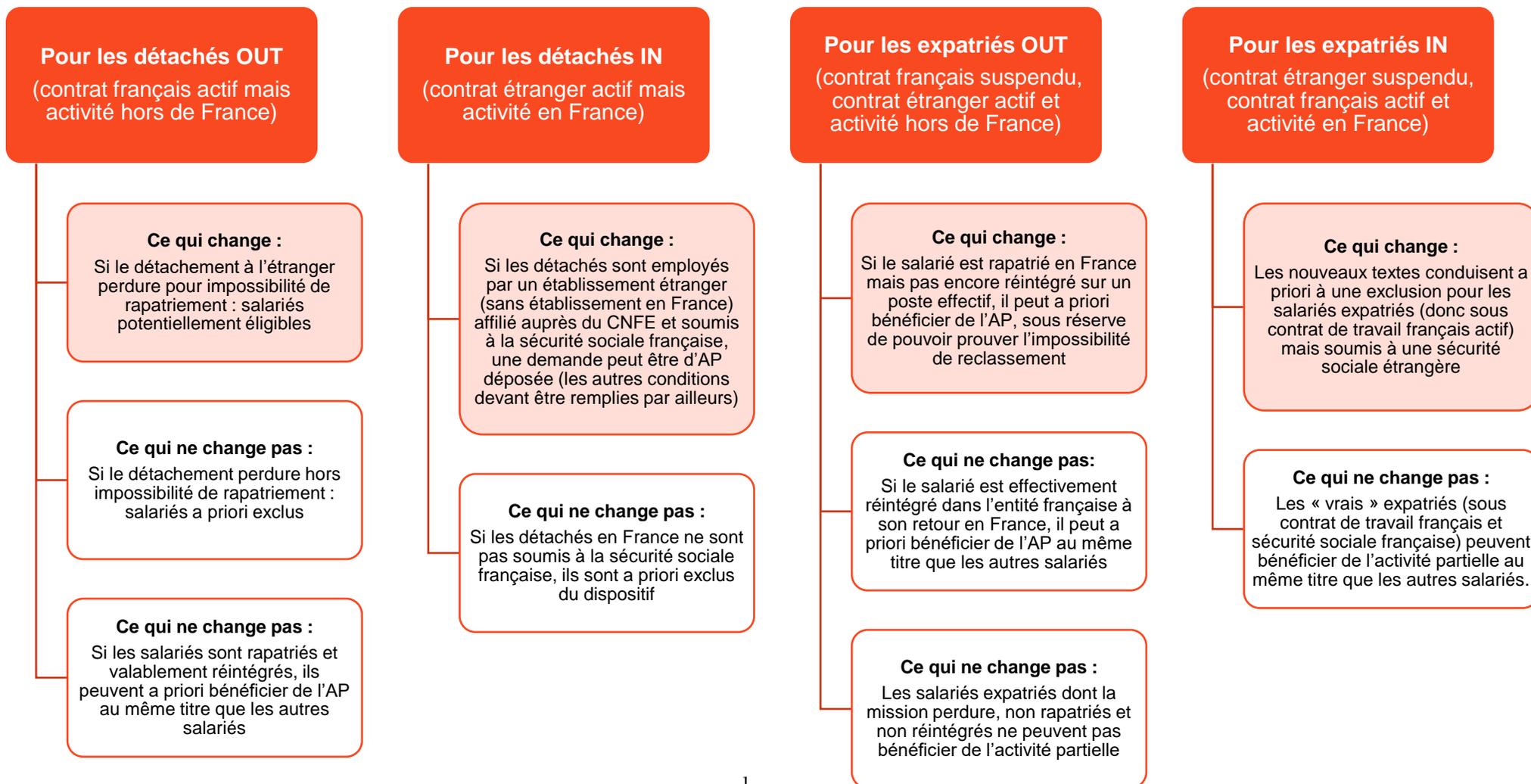


## Q&A MOBILITE INTERNATIONALE Mise à jour – 22/04/2020

### Actualités Activité partielle et mobilité internationale :

Suite à la publications des ordonnances applicables à l'activité partielle et des « précisions sur les évolutions et questions-réponses » publiées par les services du ministère du travail mises à jour le 22/04/2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>.



## Q&A MOBILITE INTERNATIONALE #3 – 22/04/2020

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19.

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.

Droit applicable à date de rédaction.

### **TOPIC 1 – Gestion fiscale et paie :**

[Q13 – 22/04/2020] Nous prévoyons de réintégrer nos expatriés rentrés en France au régime français. Ils auront donc une paie classique France. Comment traiter la partie fiscale ?

[A13 – 22/04/2020] Si la réintégration est temporaire, il est probable que les salariés restent non-résidents fiscaux de France, vous devez donc déposer un formulaire 2494 de manière trimestrielle et précompter l'impôt non-résident en paie (compte tenu du fait qu'il existe une paie française).

Dans le pays d'expatriation, et selon les traités fiscaux applicables, l'impôt français devrait ouvrir droit à crédit d'impôt et les salaires versés par la France pendant cette période temporaire seront pris en compte dans la déclaration des revenus résident du pays d'expatriation (cette position est bien sûr à valider pour chaque pays et dossier).

Si le retour est définitif avec l'ensemble de la famille, alors le salarié redevient probablement résident fiscal de France et vous devez appliquer le PAS en paie. Attention, les taux ne seront pas forcément adaptés à la situation (information de salariés : l'impôt payé par voie de prélèvement à la source n'est pas l'impôt définitif).

Si la famille rentre définitivement en France mais pas le salarié, la détermination de la résidence fiscale peut être plus complexe (à examiner au cas par cas).

[Q14 – 22/04/2020] Un expatrié en CDD est rentré de manière anticipée en France et ne retournera pas sur son lieu d'affectation. Doit-on lui imposer le PAS dès la première paie française ?

[A14 – 22/04/2020] S'il ne retourne pas dans son Etat d'accueil et s'il reste en France, il est très probable qu'il redevienne résident fiscal de France : ainsi, le PAS doit être appliqué. La situation peut également avoir des incidences sur la période de mission si la durée de la mission aboutit à un statut de non résident fiscal du pays d'accueil et que la mission a duré moins de 183 jours et que les salaires n'ont pas été payés par l'entité d'accueil, ni refacturés à l'entité d'accueil, car alors, et à examiner selon chaque traité, l'imposition aurait dû avoir lieu en France et non à l'étranger.

[Q15 – 22/04/2020] Peut-on reporter la gestion fiscale à septembre par exemple, le temps que l'admin française précise les choses ?

[A15 – 22/04/2020] Ce n'est pas recommandé car cela pourrait engendrer de grosses régularisations et l'application d'éventuelles pénalités.

Pour les non-résidents (si leur statut de non-résident est certain), les retenues à la source (RAS) doivent être déclarées auprès de l'administration fiscale de manière trimestrielle. Cela vous laisse donc le temps pour le 2<sup>nd</sup> trimestre (les formulaires et le paiement auprès des centres des impôts des entreprises étant dus au 15 juillet).

Pour les résidents fiscaux de France (ou les situations incertaines), le prélèvement à la source (PAS) doit être prélevé par défaut, il sera donc obligatoire de le prélever si vous n'êtes pas sûr du statut de non-résident de votre salarié, ou du lieu d'imposition de sa rémunération, et il se verrait rembourser en août 2021. La situation la plus compliquée serait celle d'un salarié employé par une entreprise étrangère et qui devient résident de France, ce qui obligerait à une immatriculation pour le PASRAU.

Dans cette hypothèse, on peut supposer qu'il y aura une tolérance si l'analyse du statut de résidence prend du temps à cause de cette période complexe.

## **TOPIC 2 – Conséquences des suspensions temporaires des missions à l'étranger :**

[Q16 – 22/04/2020] Dans le cas d'un salarié détaché, sous contrat de travail Français, qui serait rapatrié en France pendant la crise COVID-19, sommes-nous tenus de maintenir les primes habituellement versées au titre de la mobilité ? (hardship premium, différentiel coût de vie, etc...)"

Même question pour le COLA et hardship pour des salariés dont la mission (détachement ou expatriation) n'est pas suspendue car ils télétravaillent depuis la France (donc non réintégration dans l'entité d'origine France)

[A16 – 22/04/2020] Il convient en premier lieu d'examiner l'avenant de mobilité (de détachement ou d'expatriation) du salarié et de vérifier s'il existe **des dispositions contractuelles** qui prévoient les cas de suspension de la mission, de retour temporaire en France, et leurs conséquences, ou le versement des primes conditionné à la présence sur l'Etat de mission.

Si vos dispositions contractuelles prévoient la suspension des primes liées à la mobilité durant des périodes de suspension de la mission, alors les primes pourront être suspendues. Nous attirons cependant votre attention sur le fait que les loyers peuvent continuer à courir dans l'Etat d'accueil, même si le salarié est rentré en France.

Si aucune disposition contractuelle ne permet de régler la question simplement, le sort des primes habituellement versées dépendra de la situation du salarié :

- Si la **mission « continue »** et le salarié est en France pour des raisons sanitaires sans avoir été réintégré sur un poste France, alors la valeur contractuelle des primes ne saurait en principe être remise en cause par leur nature : le salarié devrait pouvoir bénéficier des primes liées à la mobilité (et ce d'autant que certaines primes couvrent des frais qui continuent à courir, tels que le loyer) ;
- Si la **mission est terminée** et le salarié est alors réintégré dans ses fonctions, et son avenant de détachement / d'expatriation ne s'applique plus à sa relation contractuelle : le versement des primes peut alors cesser, sous toute réserve de difficulté liée par exemple à un maintien des paiements dans le pays d'accueil (préavis loyer, scolarité) ;

Dans ce contexte, toute modification du package doit être contractuellement acceptée par le salarié (signature d'un avenant). Les primes telles les primes de « hardship » notamment, dont le versement est lié aux conditions de vie dans l'Etat d'accueil, pourraient alors être suspendues, tandis que la prime de logement serait maintenue. Il convient toutefois pour toute modification d'obtenir l'accord du salarié et de vérifier vos dispositions conventionnelles, et le droit local de l'Etat d'accueil si la mission perdure. Si le salarié refuse, vous devez lui maintenir son package et ses primes.

[Q17 – 22/04/2020] Salarié détaché à l'étranger : si nous ne souhaitons pas mettre fin à la mission mais imposer un retour temporaire en France... Quelles sont nos obligations ?

[A17 – 22/04/2020] S'agissant d'une modification du lieu de travail, il convient d'en informer le salarié, soit par courrier unilatéral si l'avenant de détachement prévoit les cas de rapatriement d'urgence, soit en lui demandant de signer et d'approuver le courrier.

Il convient d'en prévoir les conséquences (hors éventuelles dispositions contractuelles) sur la rémunération, et notamment de maintenir les primes si le salarié refuse toute modification (cf. Q16), ou de lui faire signer toute modification (par exemple, la suspension d'une prime de hardship).

Le salarié détaché étant généralement soumis au droit français, il conviendra de respecter l'ensemble du droit français lors de son retour, notamment s'agissant des horaires de travail et du télétravail.

## **TOPIC 3 – Cas des détachés IN :**

[Q18 – 22/04/2020] Pour un détaché de l'étranger vers la France et affilié auprès de l'Urssaf Bas Rhin qu'en est-il ?

[A18 – 22/04/2020] L'ordonnance du 27/03/20 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle si l'employeur est soumis à la sécurité sociale française (auprès du CNFE).

La demande doit être adressée à l'URSSAF du Bas-Rhin et les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le salarié relève du régime français de sécurité sociale et a un contrat de travail de droit privé avec l'entreprise étrangère ;
- L'employeur, entreprise étrangère, n'a pas d'établissement en France ;
- L'employeur, entreprise étrangère, est soumis aux contributions et cotisations sociales et aux obligations d'assurance contre le risque chômage au titre de la législation française ;

La demande doit être déposée auprès des services de l'URSSAF du Bas-Rhin, et doit notamment contenir :

- Tout document démontrant la nécessité de recours à l'activité partielle en lien avec la crise sanitaire du Covid-19 ;
- Un document justifiant de l'adresse de l'entreprise à l'étranger ;
- Un RIB français ;
- Les informations requises à l'article R. 5122-2 du Code du travail (période prévisible de sous activité, nombre de salariés concernés)

[Q19 – 22/04/2020] J'ai un détaché venant d'Inde pour travailler en France quelques mois et son manager m'informe que le projet sur lequel il travaillait vient de prendre fin. Donc il se retrouve sans travail. Il ne peut pas être rapatrié pour le moment. Que doit on lui proposer ? Doit-on arrêter ses indemnités ?

[A19 – 22/04/2020] Au cas présent, le droit indien serait applicable sous réserve des dispositions du socle impératif français. Les modalités de suspension du contrat ne relèvent normalement pas du socle impératif français. Cependant, le versement de la rémunération étant en jeu, il convient d'analyser la question de manière prudente. Ce cas mérite donc d'être analysé de manière plus approfondie.

Cependant, compte tenu du fait que la convention bilatérale de sécurité sociale ne couvre pas l'ensemble des risques, le salarié a probablement été affilié à la sécurité sociale française pour les risques non couverts, et l'entreprise étrangère a probablement dû s'affilier à la CNFE. Si tel est le cas, le salarié devrait pouvoir bénéficier des dispositions de l'activité partielle (si les autres conditions sont par ailleurs remplies : et notamment la production de documents démontrant la nécessité de recours à l'activité partielle en lien avec la crise sanitaire (arrêt de la mission, impossibilité de rapatrier).

Face à l'impossibilité de rapatrier le salarié, et si l'employeur indien ne demande pas le bénéfice des dispositions de l'activité partielle, il est recommandé de réassigner le salarié à une autre tâche jusqu'à la survenance de la date de fin de mission initialement prévue et par conséquent de maintenir ses rémunérations et indemnités.

[Q20 – 22/04/2020] Un détaché en France (IN) peut-il exercer son droit de retrait dans les mêmes conditions qu'un salarié français ?

[A20 – 22/04/2020] A notre sens oui, car les règles françaises relatives à la santé et sécurité au travail sont applicables aux salariés détachés en France.

#### **TOPIC 4 – Refus de rentrer et convenance personnelle :**

[Q21 – 22/04/2020] Salarié détaché à l'étranger & rapatriement : quelles sont nos obligations, si nous avons identifié un pays qualifié "à risque" pour lequel nous demandons au salarié de rentrer et si ce dernier souhaite rester à l'étranger ?

[A21 – 22/04/2020] Si le salarié détaché souhaite rester à l'étranger, malgré votre invitation à rentrer en France à cause des circonstances, **il est recommandé de prendre toutes les précautions nécessaires à sa sécurité dans l'Etat d'accueil.**

Des notifications par écrit au salarié sont recommandées, tant au regard de vos demandes de rapatriement que vos recommandations en matière de sécurité.

Il convient notamment de rappeler au salarié que le télétravail est obligatoire et qu'il doit éviter tout déplacement non obligatoire.

Pour les postes non éligibles au télétravail, pour lesquels le maintien de l'activité est jugé indispensable, il faut informer le salarié des règles de distanciation mises en place (limitation du nombre de personnes présentes simultanément grâce à la mise en place d'horaires décalés, annulation des réunions et rassemblements physiques, répartition des salariés dans des bureaux individuels, favorisation de la communication par voie téléphonique et électronique).

Il est également nécessaire d'informer et d'imposer au salarié des procédures particulières si son poste implique la rencontre de clients (limitation du nombre de clients, affichage de consignes d'hygiène, mise à disposition de solutions hydroalcooliques à l'entrée des bâtiments, mise en place d'une distance de sécurité).

Il est par ailleurs important de rappeler au salarié de s'informer sur les règles particulières instaurées par l'Etat d'accueil.

Les conséquences sur la relation **contractuelles doivent à notre sens être envisagées dans un second temps, et au cas par cas** : aucune généralité ne saurait être effectuée ici.

[Q22 – 22/04/2020] Comment justifier que l'on est à l'étranger par convenance personnelle / par obligation professionnelle ?

[A22 – 22/04/2020] La réponse à cette question dépend beaucoup des circonstances de fait, et nous recommandons de conserver des traces écrites des échanges à ce sujet.

Dans le cas d'un séjour à l'étranger dans le cadre d'une mission de détachement ou d'expatriation, il convient à notre sens de considérer que le séjour à l'étranger a lieu pour convenance professionnelle. Aussi, les obligations en tant qu'employeur s'appliquent. Cependant, si le salarié refuse de rentrer dans son Etat d'origine pour des raisons personnelles, alors il pourrait être considéré comme restant à l'étranger pour convenance personnelle (ce qui pourrait alléger votre responsabilité pour autant que l'ensemble des mesures nécessaires aient été mises en œuvre).

Dans le cas d'un commuter, qui réside à l'étranger et travaille en France, il est à notre sens possible de considérer qu'il est à l'étranger par convenance personnelle. S'il est en France, cela sera de l'obligation professionnelle (et vice-versa).

En tout état de cause, il convient de garder toutes les traces des échanges et des déplacements qui pourront être nécessaires pour des questions fiscales et de sécurité sociale (peu importe que le séjour à l'étranger soit de convenance personnelle ou professionnelle).

## **TOPIC 5 – Questions diverses :**

[Q23 – 22/04/2020] Qu'en est-il des détachés droit du travail mais expatriés sécurité sociale qui reviennent télétravailler en France ?... Maintien CFE ?

[A23 – 22/04/2020] Le CLEISS a précisé qu'il existe un consensus au moins européen pour considérer que la situation temporaire de télétravail ne doit pas modifier les règles de législation applicable (<https://www.cleiss.fr/actu/2020/2003-covid-19-coordination.html>).

Même pour des expatriés hors UE qui reviennent télétravailler en France, il nous semble improbable qu'un redressement URSSAF puisse intervenir de ce fait (où un inspecteur indiquerait qu'un travail en France de manière temporaire durant la période de Covid-19 implique de devoir cotiser en France).

Aussi, à notre sens, ce sont les règles classiques d'un retour temporaire en France d'un expatrié qui doivent s'appliquer : la CFE devrait couvrir les soins pendant cette période de retour temporaire en France. Elle le précise d'ailleurs dans son FAQ Coronavirus, pour le cas précis d'une contamination en France, en indiquant que l'adhérent est alors remboursé sur la base des tarifs français.

[Q24 – 22/04/2020] Sous quel délai les salariés doivent-ils être réintégrés en France ?  
Au jour du retour en France ou une réactivation à une date ultérieure peut-elle être envisagée ?

[A24 – 22/04/2020] La réponse à cette question dépend des circonstances réelles du retour en France et il n'y a pas de réponse tranchée. La réactivation du contrat français doit être conforme aux faits et doit prendre en compte le fait que le contrat local (avec la société d'accueil) a vocation à continuer tant que le contrat français ne sera pas réactivé, et au fait qu'un délai de préavis peut s'appliquer.

Par exemple, si le contrat local est bien rompu au 30 avril, le salarié peut être réintégré le 1<sup>er</sup> mai. Le jour sera chômé et payé.

[Q25 – 22/04/2020] Pour les personnes censées être embauchées en France en contrat local mais dont l'arrivée physique en France a dû être repoussée en raison du Covid 19 et qui se trouvent donc toujours dans leur pays d'origine à ce jour :  
Si nous ne pouvons plus repousser leur embauche pour diverses raisons, est-ce que le rattachement temporaire sous forme de CDD à une entité du groupe dans le pays d'origine du salarié et une refacturation du salaire à l'entité française par la suite serait une solution ? Quels risques juridiques (droit du travail, sécurité sociale et fiscalité) faut-il anticiper ?

[A25 – 22/04/2020] Une embauche par une entité locale pourrait effectivement être envisagée pour la période de transition. Cependant, cela conduit à créer un lien entre le salarié et la société étrangère, puisque la première relation contractuelle au sein du groupe existerait avec l'entité étrangère. Cela pourrait avoir des conséquences en matière de loi applicable et en matière de réintégration en cas de fin de contrat en France (pour des pays ayant des règles équivalentes aux règles françaises en la matière). En outre, en présence de flux de refacturation, la situation devra être examinée au regard des dispositions du délit de marchandage.

Les risques en termes de sécurité sociale et de fiscalité apparaissent plus mitigés, compte tenu du fait que le salarié sera affilié à la sécurité sociale et à impôt local, qui seraient objectivement applicables à sa situation.

Il est également possible de prévoir l'embauche du salarié sur son contrat France avec l'entité française, en débutant la relation en télétravail, ce qui sera conforme à la relation contractuelle existante.

Le cas échéant, les questions seront plus orientées sur vos obligations en termes de sécurité sociale et de fiscalité. Selon l'interprétation du CLEISS, les principes existants dans les règlements européens et les conventions de sécurité sociale ne seront pas mis en œuvre tant que les mesures existeront. Cependant, en présence d'un changement de situation, la mise en œuvre concrète reste complexe et il apparaît nécessaire de faire une analyse poussée selon l'Etat d'origine du salarié et en coordination avec les différents organismes. Il en irait de même pour la fiscalité.

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19.

Ceci est le Q&A n°3.

*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](mailto:sthiry@vaughan-avocats.fr) ; [mdequeker@vaughan-avocats.fr](mailto:mdequeker@vaughan-avocats.fr) // Site : <https://vaughan-avocats.fr/>

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

Q&A sur les questions de mobilité dans le contexte du Covid-19.

Les réponses ci-dessous ne tiennent pas compte des dispositions éventuellement applicables en vertu des conventions 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.

**[MAJ 22/04/2020 : L'ordonnance du 27/03/20 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle si l'employeur est soumis à la sécurité sociale française. Il convient de se référer aux fiches publiées par les services de l'administration française pour plus de précisions].**

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.

**[MAJ 22/04/2020 : Selon le document « dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 22/04/2020, une exception est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles]**

### **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.

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](mailto:sthiry@vaughan-avocats.fr) ; [mdequeker@vaughan-avocats.fr](mailto: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.

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.

**[MAJ 22/04/2020 : L'ordonnance du 27/03/20 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle si l'employeur est soumis à la sécurité sociale française. Aussi, au cas présent, l'entité étrangère pourrait éventuellement être concernée, si le salarié est soumis à la sécurité sociale française. Il convient de se référer aux fiches publiées par les services de l'administration française pour plus de précisions.**

[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.

**[MAJ 22/04/2020 : L'ordonnance du 27/03/20 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle si l'employeur est soumis à la sécurité sociale française. C'est l'entreprise étrangère qui devra effectuer la demande en tant qu'employeur. Il convient de se référer aux fiches publiées par les services de l'administration française pour plus de précisions.**

[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.

**[MAJ 02/04/2020 : L'ordonnance du 27/03/20 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle si l'employeur est soumis à la sécurité sociale française.**

*C'est l'entreprise étrangère qui devra effectuer la demande en tant qu'employeur. Il convient de se référer aux fiches publiées par les services de l'administration française pour plus de précisions.*

## **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.

**[MAJ 22/04/2020 : Selon le document « dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 22/04/2020, une exception est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles]**

[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 seraient 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 le retour du salarié dans son pays d'origine pour raisons sanitaires et selon son droit local. Le retour 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'aune 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).

**[MAJ 22/04/2020 pour les salariés OUT rapatriés : Selon le document « dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 22/04/2020, pour les salariés expatriés qui sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :**

- **Si le salarié est reclassé sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en AP, le salarié peut bénéficier de l'AP au même titre que ses collègues ;**
- **Si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger.**

**Avec la réserve toutefois que les clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle : l'entreprise devra justifier du fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement telle que résultant de ses obligations contractuelles ou conventionnelles.**

[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.

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](mailto:sthiry@vaughan-avocats.fr) ; [mdequeker@vaughan-avocats.fr](mailto: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. <b>A PRIORI : pas de chômage partiel MAIS question peut être posée à l'administration .</b>
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

**[MAJ 22/04/2020** : L'ordonnance du 27/03/20 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les **salariés qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle si l'employeur est soumis à la sécurité sociale française (auprès du CNFE)**. Selon le document « dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 22/04/2020, la **demande doit être adressée à l'URSSAF du Bas-Rhin et les conditions suivantes doivent être remplies (hors conditions liées à l'activité partielle)** :

- Le salarié relève du régime français de sécurité sociale et a un contrat de travail de droit privé avec l'entreprise étrangère ;
- L'employeur, entreprise étrangère, n'a pas d'établissement en France ;
- L'employeur, entreprise étrangère, est soumis aux contributions et cotisations sociales et aux obligations d'assurance contre le risque chômage au titre de la législation française

## Cas des détachés hors de France (OUT)

**[MAJ 22/04/2020** : Selon le document « dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 22/04/2020, **les salariés détachés OUT peuvent bénéficier d'une exception dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles.**

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

**[MAJ 22/04/2020 pour les salariés OUT rapatriés :** Selon le document « dispositif exceptionnel d'activité partielle » mis à jour le 22/04/2020, **pour les salariés expatriés qui sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :**

- **Si le salarié est reclassé** sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en AP, le salarié peut bénéficier de l'AP au même titre que ses collègues ;
- **Si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France**, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger.

Avec la réserve toutefois que les **clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle** : l'entreprise devra **justifier du fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement** telle que résultant de ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

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

[WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR](http://WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR)

PARIS

TOULOUSE

RENNES

VERSAILLES

BAMAKO

Sandra THIRY

Laure DUBET

Marylisse DEQUEKER

Contact: [sthiry@vaughan-avocats.fr](mailto: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.*

