

Henri-Joël TAGUM FOMBENO

Docteur d'Etat en Droit,
Spécialiste en Droit social

Contrat de travail international Ce qu'il faut vérifier et négocier

Avec la mondialisation des économies, la mobilité internationale des salariés a fortement progressé. La nécessité d'accéder aux marchés internationaux est devenue un enjeu stratégique pour les entreprises. Le transfert d'un salarié d'un pays vers un autre soulève une série de questions, souvent fort complexes tant sur le plan juridique, social ou fiscal. A cet effet, le salarié doit être assez vigilant lors des négociations qui précèdent la signature de son contrat de travail, en accordant une attention toute particulière à la négociation de certaines clauses. Mais, il convient au préalable de s'accorder sur la notion de contrat de travail international.

1. La notion de contrat de travail international

Un contrat de travail est dit international lorsqu'il possède des éléments d'extranéité qui le rattachent, ne serait-ce que partiellement, à un ordre juridique étranger. Il n'existe pas de contrat de travail international type auquel on peut se référer. Le type de contrat varie avec les conditions relatives à l'emploi à l'étranger.

En général, les parties établissent un contrat qui combine les dispositions du droit du travail local et des avantages liés au statut d'expatrié. Plusieurs situations peuvent être envisagées :

- Le salarié est recruté spécifiquement pour partir travailler à l'étranger. Dans ce cas, un contrat de tra-

vail particulier est conclu, celui-ci peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans cette hypothèse, le salarié est soumis à la loi d'exercice de l'activité du pays d'accueil.

- Le salarié est déjà en poste au sein d'une entreprise qui décide de l'envoyer à l'étranger pour une durée limitée. Dans cette hypothèse, l'entreprise peut se suffire d'une simple lettre de mission s'il s'agit d'une mission de courte durée. Pour des séjours un peu plus longs, la rédaction d'un avenant au contrat de travail initial est conseillée ; on est alors en présence d'un détachement⁽¹⁾.

Attention ! Il revient aux parties de négocier la loi qui régira leurs relations contractuelles. Lorsque le contrat de travail n'a pas précisé la loi applicable, c'est celle du lieu du travail qui s'applique, sauf s'il existe des conventions internationales ou des lois d'ordre public locales s'opposant à ce principe auquel il est impossible de déroger. Aussi, pour éviter de se perdre dans les méandres d'un conflit de lois à l'issue incertaine, les parties ont intérêt à choisir la loi applicable à leur contrat.

A ce sujet, le salarié doit éviter un choix hasardeux, car la loi du lieu de travail peut parfois s'avérer moins favorable que celle du pays d'origine. Quelle que soit l'option qui sera retenue, il faut soigner la rédaction du contrat de travail.

2. La rédaction du contrat : les points essentiels

Certaines informations, considérées comme essentielles, doivent figurer dans un contrat de travail international. Ces informations portent, principalement sur l'identité des parties le lieu de travail, le titre ou la fonction du salarié, la durée de la mission à l'étranger, les conditions de travail, de rémunération et de rapatriement.

Aussi, le salarié a tout intérêt à négocier particulièrement certains points de son contrat.

Rémunération : Le salarié doit négocier le montant et la composition de sa rémunération (salaire de référence, prime d'expatriation, prime différentielle de coût de vie, garantie de change, ...), ainsi que les modalités de paiement. Dans certains pays, par exemple, la monnaie n'est pas convertible et les conditions de change ou de transfert sont très strictes. Dans ce cas, il faut envisager qu'une partie du salaire soit versée dans le pays d'origine et une autre dans le pays d'accueil.

Aussi, pour éviter certaines surprises, le salarié doit négocier un salaire net des charges sociales et une clause d'égalisation fiscale, surtout s'il est appelé à servir dans un pays où le taux d'imposition est très élevé. Cette clause permet d'assurer au salarié un revenu net après impôts, identique à celui qu'il aurait reçu en

restant dans son pays d'origine. En outre, la prime d'expatriation doit tenir compte d'un certain nombre de paramètres dans le pays d'accueil, tels que les conditions de vie, la scolarité des enfants, l'état sanitaire, les risques politiques, etc.

▪ **Conditions de travail** : Le salarié doit négocier la prise en charge par son employeur des billets aller-retour pour lui-même et sa famille, à l'occasion de ses congés payés.

En cas de détachement, il est recommandé au salarié, à travers une clause de reprise d'ancienneté, de faire mentionner dans son contrat que les périodes de travail à l'étranger seront prises en compte dans le calcul de son ancienneté.

▪ **Rupture du contrat de travail** : Le contrat de travail doit régler un certain nombre de problèmes : le rapatriement, le non-renouvellement du permis de séjour ou de travail, etc. Il peut arriver que le permis de séjour ou de travail du salarié ne soit pas renouvelé. Il faut déterminer, d'une part, sur qui reposera l'obligation d'accomplir les formalités en vue du renouvellement, et, d'autre part, les conséquences du non-renouvellement sur le contrat de travail.

Le rapatriement n'est jamais acquis, surtout lorsqu'on est en situation d'expatriation. Le rapatriement peut avoir pour cause la rupture du contrat ou, comme cela est souvent

le cas, hélas, la situation politique du pays qui rend presque impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail. Par conséquent, il est vivement conseillé de négocier et de trancher cette question. A défaut, il faut penser à souscrire une assurance individuelle.

▪ **Protection sociale**⁽²⁾ : Le choix du statut du salarié est déterminant dans le système de protection sociale. Si le détachement permet de maintenir l'affiliation du salarié dans son pays d'origine, l'expatriation entraîne une rupture avec le système de protection du pays d'origine et soumet le salarié au régime de protection du pays d'accueil.

Dans tous les cas, le salarié doit s'assurer que sa famille et lui-même sont bien couverts. En cas de besoin, il ne doit pas hésiter à négocier une assurance complémentaire, si la couverture sociale qui est appliquée est insuffisante.

▪ **Autres points à négocier** : Lorsqu'on envisage de faire une carrière internationale, il est important de valider son projet avec sa famille. Cette étape est souvent négligée ou effectuée au dernier moment, pourtant, elle doit être le préalable à toute décision. Le projet international du salarié doit prendre en compte sa situation familiale ; l'épanouissement du salarié ainsi que son rendement en dépendent. En général, une expatriation est indiquée en début de carrière quand

les enfants sont encore jeunes, l'intégration étant plus facile, ou en fin de carrière, lorsque les enfants sont déjà grands et n'ont plus besoin de suivre leurs parents.

Il faut également régler la question du déménagement. Qui prendra en charge vos frais de déménagement à l'aller comme au retour ? Il faut aussi penser au logement. Qui se chargera de vous trouver un logement ? Qui supportera le coût ? Il ne faut pas oublier que dans certains pays africains, un dépôt de garantie d'un an est souvent exigé pour obtenir un logement.

Voilà, de façon succincte, les questions à valider avant son départ pour une carrière internationale. ■

(1) La durée maximale du détachement varie suivant les législations africaines. En général, elle ne dépasse pas 2 ans. Voir CLEISS, Rapport statistique 2010, pp. 364 – 366.

(2) Elle apporte aux salariés des garanties minimales de prise en charge des conséquences de ces risques sociaux (maladie, maternité, accidents du travail ou de la vie privée, invalidité...).