

La mobilité internationale des salariés

27 juin 2022



Maître Elodie Brunner

ebrunner@barthelemy-avocats.com

01 53 53 63 60

Louise Lebecq

llebecq@lespi.org

01 44 70 70 44



Sommaire

- 1) Mobilité : Définitions et distinctions
- 2) Déplacement professionnel : organiser le départ et le retour
- 3) Obligations de l'employeur
- 4) Formalisme
- 5) Embauche d'un travailleur étranger : procédures
- 6) Questions récurrentes
- 7) Recommandations générales
- 8) Point sur le passeport talent

1) Mobilité : définitions et distinctions

- **Mobilité géographique** : changement de lieu de travail pour le salarié, à son initiative ou à celle de son employeur.
- **Réalité du secteur** :
 - Envoi à l'étranger de salariés embauchés par une société de production française
 - Embauche de salariés étrangers par une société de production française pour travailler en France ou à l'étranger
- **Déplacement professionnel** : tout déplacement effectué dans le cadre professionnel, qu'il soit individuel ou de groupe, sur le territoire national ou hors des limites de celui-ci.
 - Le salarié en déplacement professionnel conserve son contrat de travail avec l'employeur d'origine et exerce son activité pour le compte de celui-ci et non pour le compte d'un client.

1) Mobilité : définitions et distinctions

→ *Ne pas confondre expatriation et détachement*

L'expatriation

- Situation dans laquelle se trouve, au regard de la sécurité sociale, le salarié qui exerce son activité à l'étranger pendant une longue période.
- Le contrat de travail initial est suspendu pendant la durée de la mission à l'étranger. Un nouveau contrat est conclu avec l'entreprise du pays d'expatriation.
- Prolongement du détachement qui implique notamment une rupture au niveau de la couverture sociale du travailleur. La durée de son séjour ne lui permet pas ou plus de bénéficier du régime français de protection sociale.

1) Mobilité : définitions et distinctions

Le détachement au sens du droit du travail

- Exécution par un salarié de sa prestation de travail sur le territoire d'un Etat membre de l'UE autre que l'Etat où il travaille habituellement, tout en maintenant le lien avec son employeur d'origine pour :
 - Travailler dans le cadre d'un contrat conclu avec une société cliente
 - Travailler dans une entité du groupe de son employeur à l'intérieur de l'UE
 - Travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice en France
- Le détachement est soumis à la [directive européenne 96/71/CE](#).

Le détachement au sens du droit de la sécurité sociale

- Exercice d'une activité salariée dans un Etat membre de l'UE pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre Etat membre de l'UE.
- Dans ce cas, le salarié demeure soumis à la législation du premier Etat membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois et que cette personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée ([règlement européen n° CE/883/2004](#)).

→ **La réalité du secteur se rattache au détachement au seul sens du droit de la sécurité sociale.**

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

- **Vérifications générales : conditions sanitaires, politiques, climatiques...**

Maladies infectieuses, obligations de vaccination, contexte épidémiologique international, situation sanitaire et niveau d'hygiène de la zone visitée, risques naturels (séismes, ouragans...), risques politiques (guerre, émeutes...), délinquance (vols, agressions...), etc.

- Etablir un **programme de vaccination** en tenant compte des conditions du séjour (saison, activités sur place, modalités d'hébergement...), de l'âge et des antécédents médicaux des salariés.
- Etablir un **programme de prévention** pour les autres risques.

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

- **Vérifications spécifiques : covid**

- [Pour un déplacement au sein de l'UE](#)

Belgique (Exemple) : Les restrictions de voyage liées à la COVID-19 ont été levées en Belgique. Les voyageurs ne sont pas tenus de fournir une preuve de vaccination, de rétablissement de la COVID-19 ou un test négatif

- [Pour un déplacement hors de l'UE](#)

Canada (Exemple) : Les voyageurs entièrement vaccinés peuvent se rendre au Canada sans justifier d'un « motif essentiel », quel que soit le pays de provenance. Ils doivent cependant respecter [certaines obligations](#) notamment la présentation d'un certificat de vaccination et soumettre l'ensemble de leurs informations à [ArriveCan](#).

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

- **Liens utiles**

- [Ariane](#)

Application gouvernementale permettant, sur inscription, de recevoir pendant son voyage e-mails ou SMS contenant informations et consignes de sécurité si la situation du pays le justifie et de désigner une personne contact en cas de problème.

- [Ministère des affaires étrangères](#)

Permet d'accéder à l'ensemble des recommandations gouvernementales par pays de destination.

- [Institut Pasteur](#)

Permet d'accéder à la carte des vaccinations obligatoires et recommandées par pays de destination.

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Assurance

Souscrire une assurance adaptée aux nécessités du voyage

Il peut s'avérer utile de pouvoir couvrir les frais suivants :

- Hospitalisation, soins, frais médicaux
- Rapatriement
- Retard, annulation d'avion
- Vol, agression, bagages volés, endommagés, perdus,
- Honoraires légaux
- Catastrophes naturelles
- Certaines zones peuvent présenter des dangers particuliers et nécessitent la souscription d'assurance Kidnapping & Rançon.

Demander aux salariés de vérifier leur situation auprès de leur assurance personnelle

- Prévenir du déplacement notamment au regard des méthodes de paiement
- Vérifier leur assurance carte bancaire : garanties couvertes, plafonds d'indemnisation, champ territorial de couverture

→ Obligation rappelée par les conventions collectives :

[Art. 28 du Titre Ier](#) (Production cinéma)
[Art. X.1 du Titre X](#) (Production audiovisuelle)

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Permis de travail

Pour un déplacement au sein de l'UE
Exemple : Belgique

- Ressortissant de l'EEE : Un travailleur actif n'a pas besoin d'obtenir de permis de travail dans le cadre d'une prestation de travail sur le territoire d'un autre Etat membre dès lors qu'il est ressortissant de l'UE. Il fait usage de sa liberté de circulation.
- Ressortissant étranger : Un permis de travail devra être demandé lorsque le séjour est de moins de 90 jours et un permis unique si le séjour est de plus de 90 jours. Pour se faire, il faudra avoir recours aux services d'un mandataire régulièrement domicilié en Belgique.

Pour un déplacement hors de l'UE
Exemple : Canada

- Un permis de travail est nécessaire même si l'employeur est établi hors de France. L'employeur devra :
 - Présenter une offre d'emploi à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
 - Payer des frais relatifs à la conformité de 230\$
 - Obtenir un numéro d'identification de l'offre d'emploi
- Le travailleur présentera sa demande de permis de travail et devra démontrer :
 - ✓ qu'il quittera le Canada une fois l'expiration du permis de travail intervenue,
 - ✓ qu'il a suffisamment d'argent pour retourner dans son pays d'origine,
 - ✓ Que son casier judiciaire est vierge, etc.

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Protection sociale

Pour pays membres de l'UE, Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse : **Le déplacement professionnel étant un détachement au sens du droit de la sécurité sociale, il est nécessaire de solliciter un formulaire A1 permettant au salarié de bénéficier de la prise en charge de ses frais de santé à l'étranger.**

Le salarié

- Doit être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou ressortissant suisse (ou apatride ou réfugié)
- Peut être une personne recrutée en vue d'être détachée et maintenue au régime français si elle est, antérieurement à son embauche, soumise à la législation française depuis au moins 1 mois

L'employeur :

- Doit informer le salarié, avant son départ, de l'organisme compétent.
- Doit obtenir une attestation de la législation applicable au salarié et le formulaire A1. La demande précise les motifs de la mission, le lieu où elle va s'exercer et, le cas échéant, la dénomination et l'adresse de l'entreprise au service de laquelle votre salarié va temporairement se trouver.

➔ **Vous pouvez désormais effectuer ces déclarations en ligne via le compte Urssaf de l'entreprise : [plus d'infos](#)**

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Protection sociale

Pour les déplacements en dehors des pays de l'EEE : **Des conventions bilatérales de sécurité sociale peuvent avoir été conclues. Ces accords ont pour but de coordonner les législations afin de garantir la continuité des droits à protection sociale aux personnes en situation de mobilité.**

Exemple : Canada – Accord franco-canadien de sécurité sociale du 14 mars 2013

- Demande à présenter à l'URSSAF dont l'entreprise dépend via le Centre National de Gestion de la mobilité internationale.
- Le salarié enverra ensuite ses factures auprès de sa caisse en France accompagnées du formulaire S3125c « Soins à l'étranger ».

→ Toutes les conventions bilatérales de sécurité sociale sont consultables sur le site du Cleiss : [plus d'infos](#)

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Prise en charge des frais

- Les **frais de logement et de nourriture** peuvent être couverts par une **indemnité de grand déplacement**. La situation de grand déplacement est caractérisée lorsque deux conditions cumulatives sont remplies (cf. [BOSS](#))
 - La distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (trajet aller)
 - Les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller)

Par exception, lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

- Hors métropole, les **indemnités forfaitaires** destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement des salariés en déplacement professionnel à l'étranger sont réputés utilisées conformément à leur objet dans certaines limites. Les montants maxima d'exonération sont consultables sur le [site du ministère de l'Economie](#). Exemple : Belgique = 206 € ; Argentine = 157 \$Ar ; Canada = 260 \$C (cf. [barème](#)).

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Prise en charge des frais

- L'indemnité de mission versée au salarié en déplacement à l'étranger doit être réduite de :
 - 65 % lorsque l'employeur fournit le logement ou prend en charge directement les frais d'hébergement ;
 - 17,5 % lorsque le salarié est nourri à l'un des repas ;
 - 35 % lorsque le salarié est nourri aux deux repas.
- Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié en grand déplacement à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de 3 mois sur un même lieu de travail, de façon continue ou discontinue, **les limites d'exclusion d'assiette des allocations forfaitaires sont réduites de 15 %.**
- Outre les frais de logement et de nourriture, l'employeur doit prendre en charge les **frais liés au déplacement professionnel** (passeport, visa, bagages, vaccins...) selon un mode de remboursement au réel, sur présentation des justificatifs, et pouvant faire l'objet d'une exclusion de l'assiette des cotisations sociales.

2) Déplacement professionnel : organiser le départ

Retour à l'expiration de la mission

- Cas classique
- L'employeur assure le retour dans des conditions similaires à celles du départ : prise en charge des frais de déplacement, billets d'avion, etc.

Retour en cours de mission

Départ indépendant de la volonté du salarié :

- Décès, accident... : L'employeur prend en charge les frais de rapatriement.
- Possibilité de prendre en charge les frais de transport d'un proche de l'intéressé et de lui donner les facilités pour se rendre auprès de lui.

Départ volontaire du salarié :

- Prise en charge des frais au prorata du temps passé à l'étranger dans le cadre de l'activité professionnelle.
- Prise en charge des frais de retour.

3) Obligations de l'employeur

Obligations légales

- Obligation de sécurité ([art. L4121-2 du Code du travail](#)), qui passe notamment par :
 - Souscription d'une **assurance** risques professionnels à l'étranger
 - **Information des salariés** claire et précise sur les conditions de tournage, de voyage et de production (risques sanitaires, politiques, etc.)
 - Vérification de l'état de santé et de l'**aptitude au travail** des salariés
 - Mise à jour du **document unique d'évaluation des risques professionnels** (obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise)
 - Outil d'aide à l'élaboration du DUERP : voir [Odalie](#) (développé par la médecine du travail)
 - Instance d'aide à l'élaboration du DUERP : [CCHSCT Audiovisuel](#) et [CCHSCT Cinéma](#)

3) Obligations de l'employeur

Obligations légales

Exemples de risques classiques liés à l'organisation du travail :

- Horaires de travail (nuit, weekend, jours fériés, enchaînement de contrats sans repos)
- Exposition au bruits
- Surcharge de travail
- Fatigabilité accrue en rapport avec le nombre de déplacements...

Exemples de risques liés au travail à l'étranger :

- Transports
- Situation sanitaire (maladie, épidémie)
- Situation géopolitique
- Faune et flore
- Topographie (altitude, terrains accidentés...)
- Températures extrêmes, humidité, intempéries...

3) Obligations de l'employeur

Obligations légales : Focus Accident du travail

- L'accident du travail est, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu:
 - par le fait ou à l'occasion du travail ;
 - à une personne travaillant pour un ou plusieurs employeurs ;
 - à quelque titre et en quelque lieu que ce soit.
- L'accident du travail est caractérisé par l'existence :
 - D'un fait accidentel soudain entraînant une lésion de l'organisme dont il est possible d'établir un lien entre le fait accidentel et l'activité professionnelle.
 - La lésion peut être physique ou psychologique.

3) Obligations de l'employeur

Obligations légales : Focus accident de travail / Mission

- Le salarié bénéficie de la protection accident du travail pendant tout le temps de la mission, sans distinguer selon que l'accident survient à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou de la vie courante, **sauf si** l'employeur ou la CPAM apportent la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel ou que l'accident a une cause totalement étrangère au travail (Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603, n°99-21.536).
- *Exemples :*
 - *La pause déjeuner ne constitue pas une interruption de la mission (Cass. soc., 12 déc. 2002, n° 01-20.516)*
 - *La présence du salarié au moment de l'accident dans une discothèque en pleine nuit ne suffit pas à démontrer une interruption dans l'exécution de sa mission pour un motif personnel (Cass. 2e civ., 12 oct. 2017, n° 16-22.481)*

3) Obligations de l'employeur

Obligations légales : Focus accident de travail / Mission

- Cette protection s'étend pendant le trajet, le trajet étant entendu comme le déplacement aller et retour entre :
 - La résidence principale, résidence secondaire stable ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle et le lieu de travail
 - Le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

Exemples :

- *L'accident de circulation survenu au salarié alors qu'il se dirigeait vers le site où il devait exercer sa mission est présumé imputable au travail (Cass. 2e civ., 1er juill. 2003, n° 01-13.433)*
- *La liberté dont le salarié dispose pour choisir son itinéraire ou son mode de locomotion est sans incidence sur la qualification retenue (Cass. 2e civ., 12 mai 2003, n° 01-20.968)*
- *Le fait que le trajet emprunté par le salarié pour rejoindre son domicile ne soit pas nécessairement le trajet le plus direct ne permet pas d'écarter le caractère professionnel de l'accident de la circulation dont est victime le salarié au retour de sa mission (Cass. 2e civ., 9 mai 2018, n° 17-17.912)*

Particularité de l'accident de trajet : L'accident de trajet ne permet pas au salarié de se prévaloir de la protection qui existe en matière d'accident du travail classique et la tarification de l'entreprise n'est pas affecté.

3) Obligations de l'employeur

Obligations légales : Focus Accident du travail

Déclaration

- La victime doit déclarer l'AT auprès de l'employeur dans un délai de 24h à compter de sa survenance et ce par tout moyen
- Une fois prévenu, l'employeur a un délai de 48h pour déclarer l'AT auprès de la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

Comment

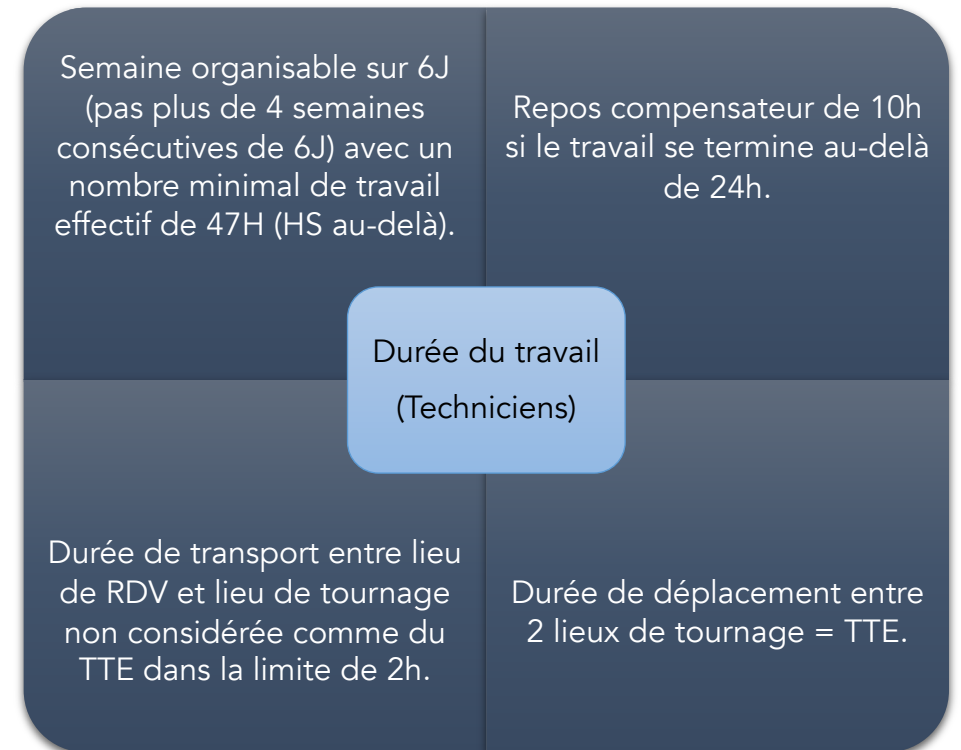
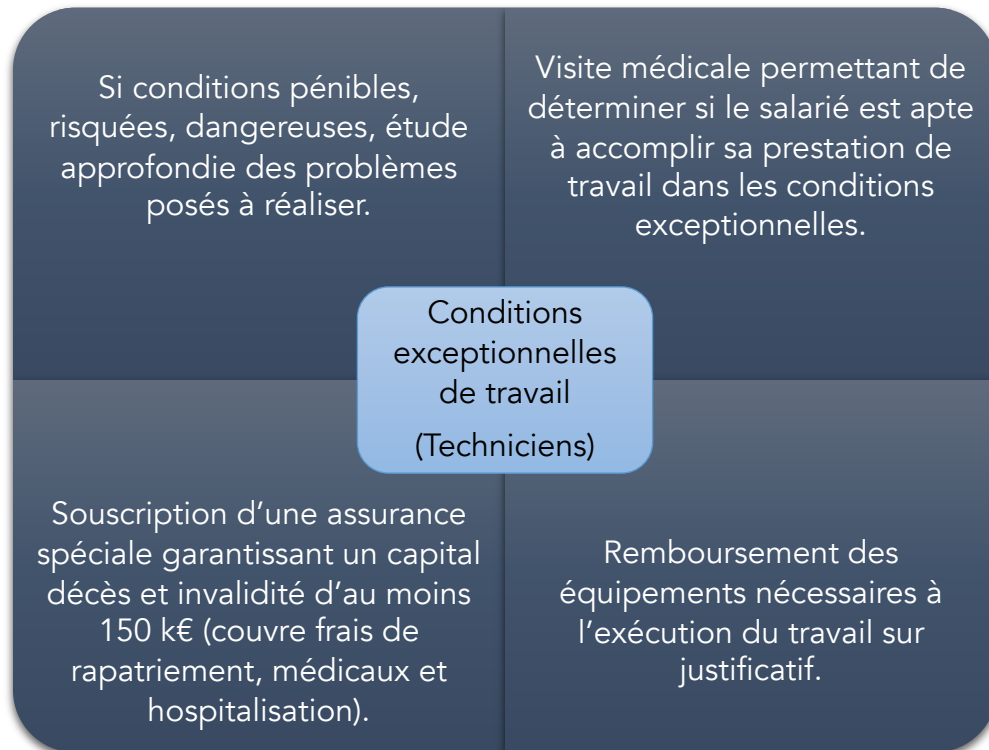
- La déclaration est réalisée via net-entreprises à l'aide d'un formulaire appelé la Déclaration d'Accident du Travail et doit être accompagnée du Certificat Médical Initial par lequel le salarié a fait constaté son état de santé par un praticien.

Sanctions

- **Attention** : Omettre d'effectuer une telle déclaration est passible de :
 - Sanctions pénales : Contravention de 4e classe
 - Sanctions financières : remboursement des dépenses engagées par la CPAM, pénalités financières, versement de dommages-intérêts au salarié victime de l'accident

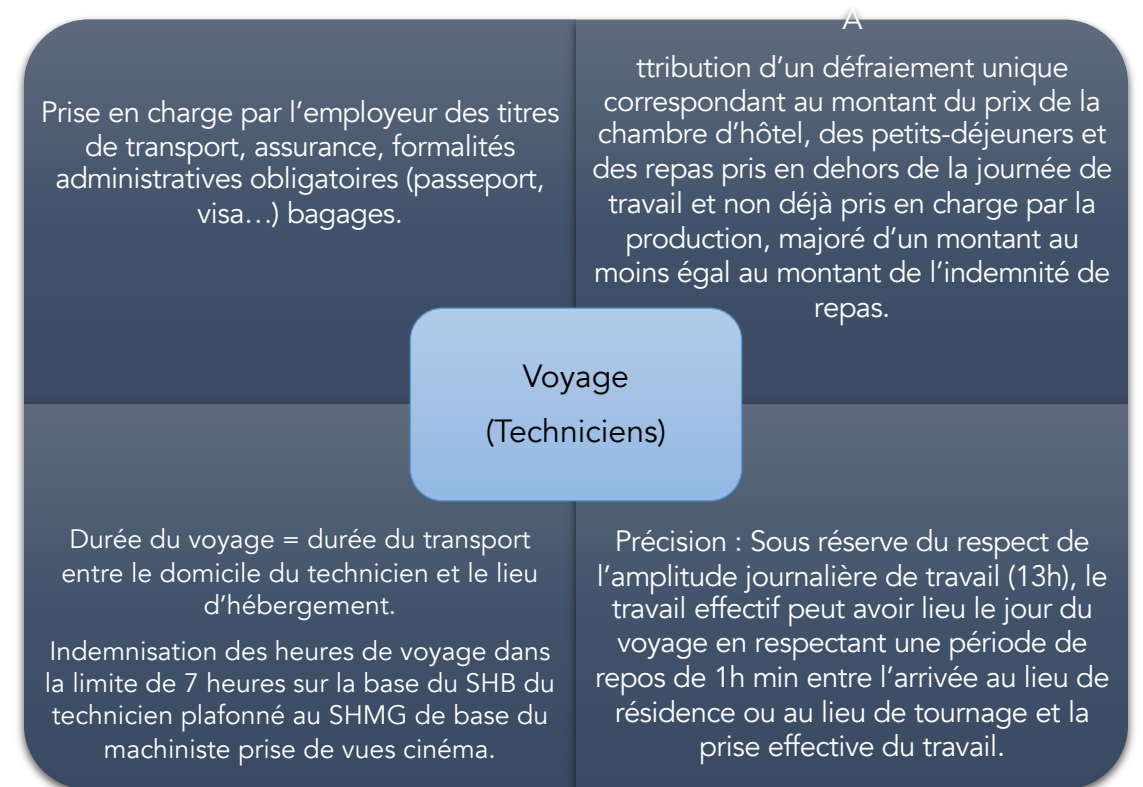
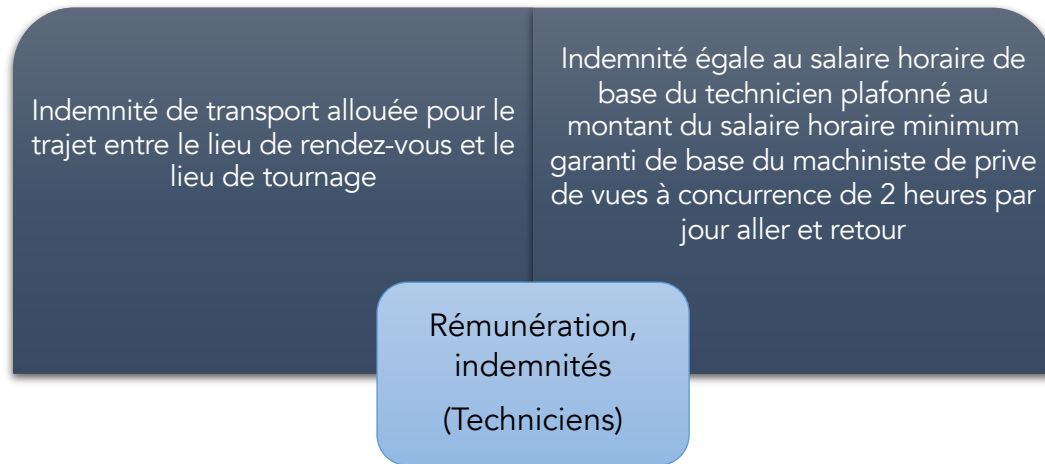
3) Obligations de l'employeur

Obligations conventionnelles (production cinématographique)



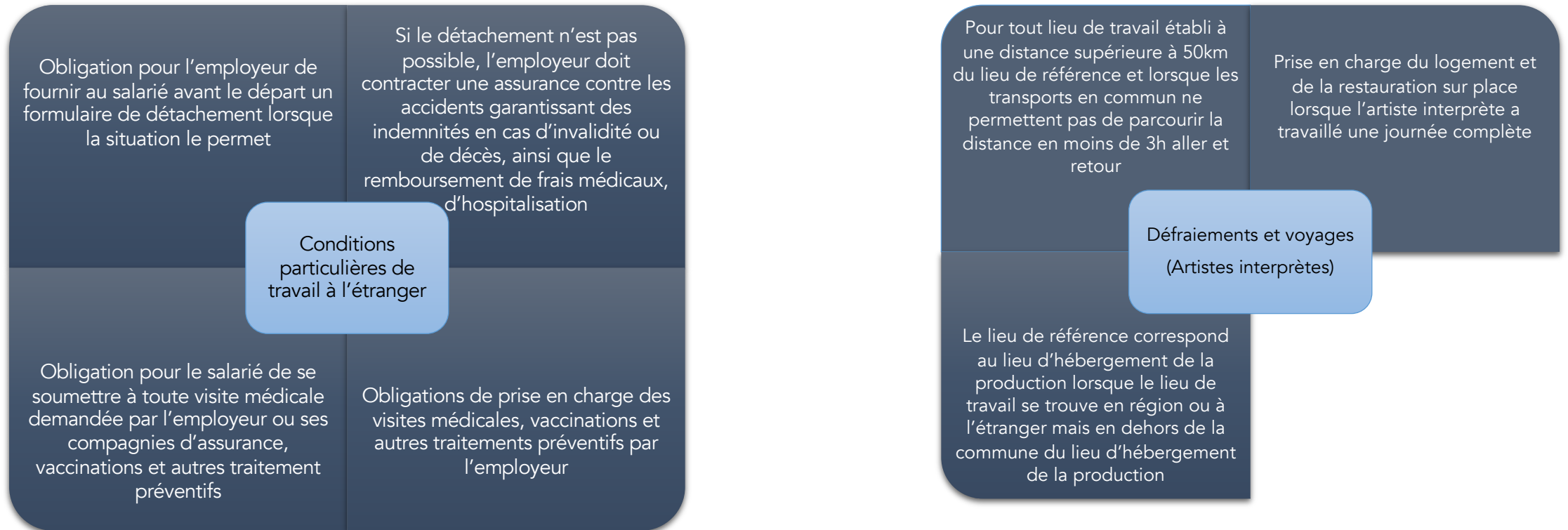
3) Obligations de l'employeur

Obligations conventionnelles (production cinématographique)



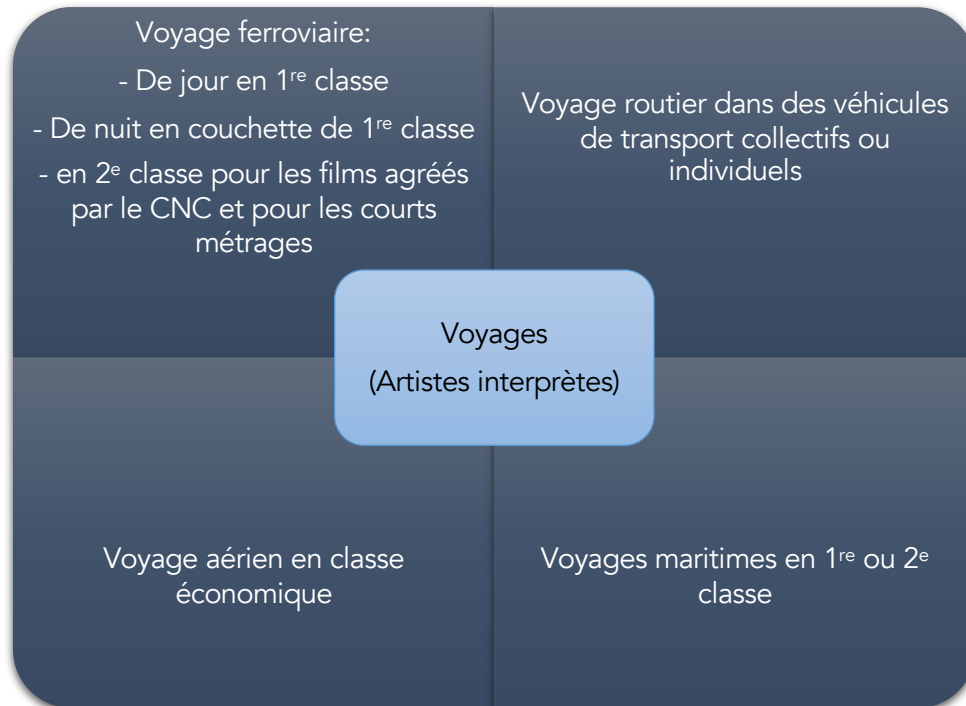
3) Obligations de l'employeur

Obligations conventionnelles (production cinématographique)



3) Obligations de l'employeur

Obligations conventionnelles (production cinématographique)



Temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure aux montants suivants :

↻ $\geq 2h$ et $\leq 4H$ aller et/ou retour : $4 \times Tx$ horaire min conv de base = $4 \times 27,95 = 111,79 \text{ €}$

↻ $> 4h$ et $\leq 6h$ aller et/ou retour : $6 \times Tx$ horaire min conv de base = $6 \times 27,95 = 167,69 \text{ €}$

↻ $> 6 h$ aller/retour : $8 \times Tx$ horaire min conv de base = $8 \times 27,95 = 223,58 \text{ €}$

Indemnisation non due :

- ✗ Lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.
- ✗ En cas d'engagement sur un court métrage.

3) Obligations de l'employeur

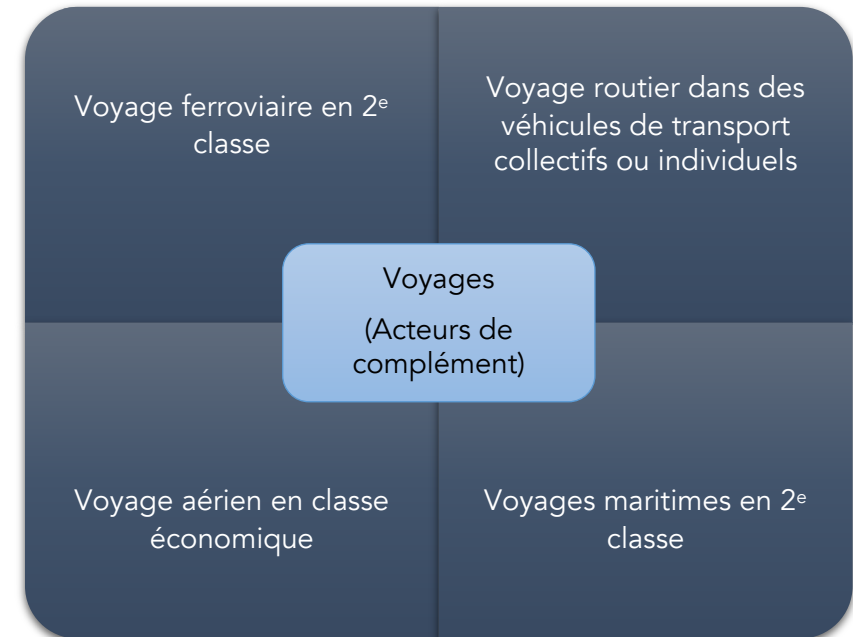
Obligations conventionnelles (production cinématographique)

Temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure aux montants suivants :

- ↳ > 3h et ≤ 6h aller et/ou retour : 50 € pour le voyage
- ↳ > 6 h aller/retour : 100 € par période de 24h

Indemnisation non due :

- × Lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.
- × En cas d'engagement sur un court métrage.



3) Obligations de l'employeur

Obligations conventionnelles (production audiovisuelle)

Heures de voyage non assimilées à du temps de travail effectif mais indemnisées sous la forme d'une indemnité pour heures de voyage.

Lorsque les H de voyage interviennent en dehors de l'horaire de travail habituel, versement d'une indemnité calculée sur la base du salaire hebdomadaire (35h) de la fonction habilleuse engagée sous CDD d'usage et égale à :

- ↪ 1/10^e pour un voyage d'une durée ≤ 4 h
- ↪ 2/10^e pour un voyage d'une durée > 4h et ≤ 8h
- ↪ 4/10^e pour un voyage d'une durée > 8h

Si les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail habituel, la différence entre la somme des heures de voyage et 7 heures donne lieu au versement de la même indemnité.

↪ Cette indemnité peut être remplacée par un repos compensateur au moins équivalent.

Frais de transport et de voyage pris en charge par l'employeur ou remboursés sur justificatifs :

Voyage en train - sur la base du tarif 1^{re} ou 2^e classe (1^{re} classe en cas de transport supérieur à 4h)

Voyage en bateau – 1^{re} ou 2^e classe

Voyage en avion - sur la base de la classe économique.

Remboursement des frais

Frais de repas et d'hébergement pris en charge par l'employeur ou remboursés sur justificatifs

A défaut de justificatifs, versement d'une allocation forfaitaire dans les limites et conditions prévues par l'URSSAF.

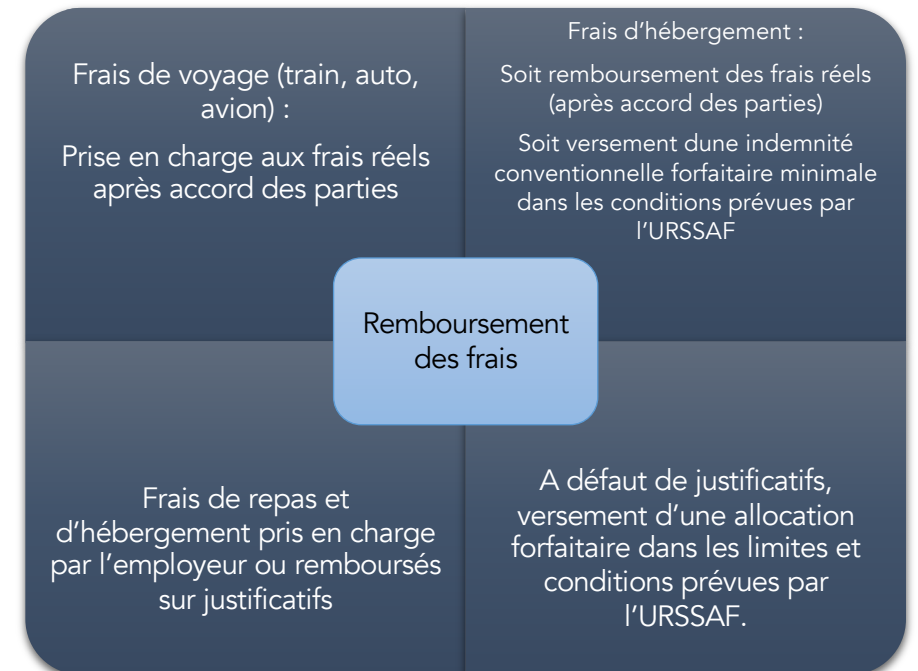
3) Obligations de l'employeur

Obligations conventionnelles (production audiovisuelle - musiciens)

Heures de voyage non assimilées à du temps de travail effectif mais indemnisées sous la forme d'une indemnité pour heures de voyage :

- ↪ 1/10^e du cachet de base pour un service de 3h pour un voyage d'une durée ≤ 4 h
- ↪ 2/10^e du cachet de base pour un service de 3h pour un voyage d'une durée > 4h et ≤ 8h
- ↪ 4/10^e du cachet de base pour un service de 3h pour un voyage d'une durée > 8h

↔ Cette indemnité peut être remplacée par un repos compensateur au moins équivalent par accord des parties.



4) Formalisme

- Mentions dans le contrat :
 - Le CDD d'usage est la forme contractuelle la plus utilisée
 - Rappel : La mention du lieu de travail a une valeur informative
 - Rédaction du contrat :
 - Une clause concernant le lieu de travail doit prévoir que le salarié exécutera sa prestation à l'étranger avec indication du pays et/ou de la région visé par la mobilité.
- Loi applicable au contrat : Loi française.
 - Rappel par une clause insérée au contrat que le contrat est soumis à la législation française.

5) Embauche d'un travailleur étranger

Autorisation de travail

- En principe, un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail.
- En pratique, il convient de distinguer :
 - **L'étranger résidant déjà en France** : la nécessité de solliciter une autorisation de travail dépendra du titre présenté par l'intéressé pour justifier de son séjour en France et de l'emploi visé par l'embauche.
 - **L'étranger non présent en France et ressortissant d'un pays hors espace économique européen** : l'employeur devra solliciter au préalable une autorisation de travail sur la base de laquelle l'intéressé pourra solliciter l'obtention d'un titre de séjour sauf cas des séjours de courtes durées (moins de 3 mois) pour exercer une activité dans certains domaines.

5) Embauche d'un travailleur étranger

Autorisation de travail

Autorisation de travail accordée de droit

[Art. L.5221-5 C.Trav.](#)

Étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée

L'administration précise que le contrat signé et visé par l'organisme compétent suffit pour toute la durée du contrat ;

Tout changement de situation nécessite en revanche une autorisation de travail (passage en CDD ou CDI)

Titres valant autorisation de travail

[Art. R.5221-2 C. Trav.](#) - 20 catégories

Ressortissants suisses et de l'Espace Economique Européen

Salarié détaché (mobilité intra-groupe, travail temporaire, etc)

Titulaire d'une carte de résident, carte de séjour vie privée et familiale, passeport talent salarié qualifié ou famille, carte de séjour étudiant (dans la limite de 60% de la durée annuelle de travail soit 964 heures), salarié détaché ICT, carte de séjour apatride, stagiaire ICT, etc

Bénéficiaire de la protection temporaire valant autorisation provisoire de séjour de 6 mois (décret du 1^{er} avril 2022)

Titres nécessitant une autorisation de travail

[Art. R.5221-2 C. Trav.](#)

Carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire », « salarié » ou « travailleur saisonnier »

Carte de séjour pluriannuelle portant la mention « salarié » ou « travailleur saisonnier »

Le récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler »

Carte de séjour étudiant si l'activité salariée est d'une durée supérieure à 60% de la durée annuelle de travail

L'attestation délivrée au demandeur d'asile

5) Embauche d'un travailleur étranger

Liste indicative des pays non concernés par l'autorisation de travail

Allemagne	Autriche	Belgique	Bulgarie	Chypre
Croatie	Danemark	Espagne	Estonie	Finlande
France	Grèce	Hongrie	Irlande	Italie
Islande	Lettonie	Lichtenstein	Lituanie	Luxembourg
Malte	Norvège	Pays bas	Pologne	Portugal
République Tchèque	Roumanie	Slovénie	Slovaquie	Suède
		Ukraine		

5) Embauche d'un travailleur étranger

Dispense d'autorisation de travail

Dispense d'autorisation de travail pour les ressortissants communautaires et assimilés

- Ressortissants des Etats membres de l'UE qui ne sont plus soumis à une période transitoire ainsi que les membres de leurs familles.
- Ressortissants de la Norvège, du Liechtenstein, de la Suisse et de l'Islande

Dispense d'autorisation de travail en raison de la durée de l'activité < 3 mois dans certains domaines tels que :

- Les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ; Les colloques, séminaires et salons professionnels
- La production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, lorsqu'il est artiste du spectacle ou personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation
- Le mannequinat et la pose artistique ; Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers
- Les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités

5) Embauche d'un travailleur étranger

Procédure de demande d'autorisation de travail

- **Qui doit faire la demande ?**

La demande doit être présentée par l'employeur, qu'il s'agisse d'une procédure d'introduction sur le territoire, d'un renouvellement ou d'un changement de statut

Exception : salarié détaché temporairement en France ou personne habilitée par un mandat écrit de l'employeur

- **Quand faire la demande ?**

Avant l'embauche effective et non a posteriori. En pratique l'autorisation pourra être l'une des pièces à fournir par l'étranger à l'appui de sa demande de titre de séjour. Tout nouveau contrat de travail doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail.

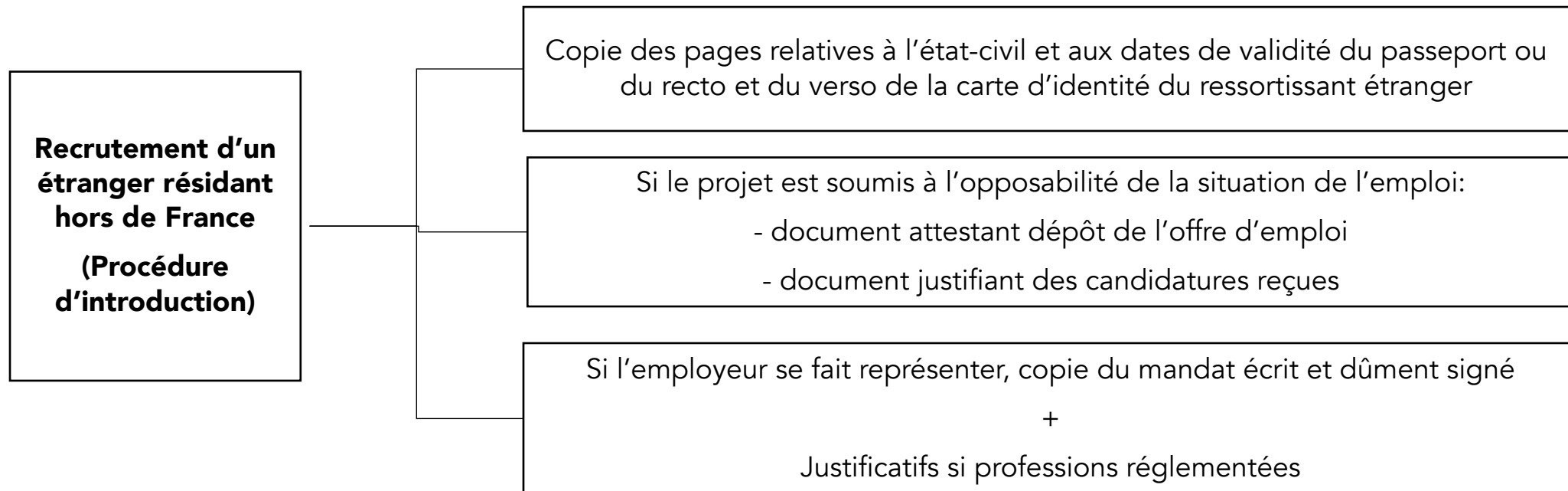
- **Comment ?**

De manière dématérialisée au moyen d'un téléservice au préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège. En cas de difficulté ou d'impossibilité, un dispositif d'aide a été mise en place via un formulaire de contact ou l'appui du Centre de Contact Citoyen.

→ [Site du ministère de l'intérieur dédié aux demandes d'autorisation de travail](#)

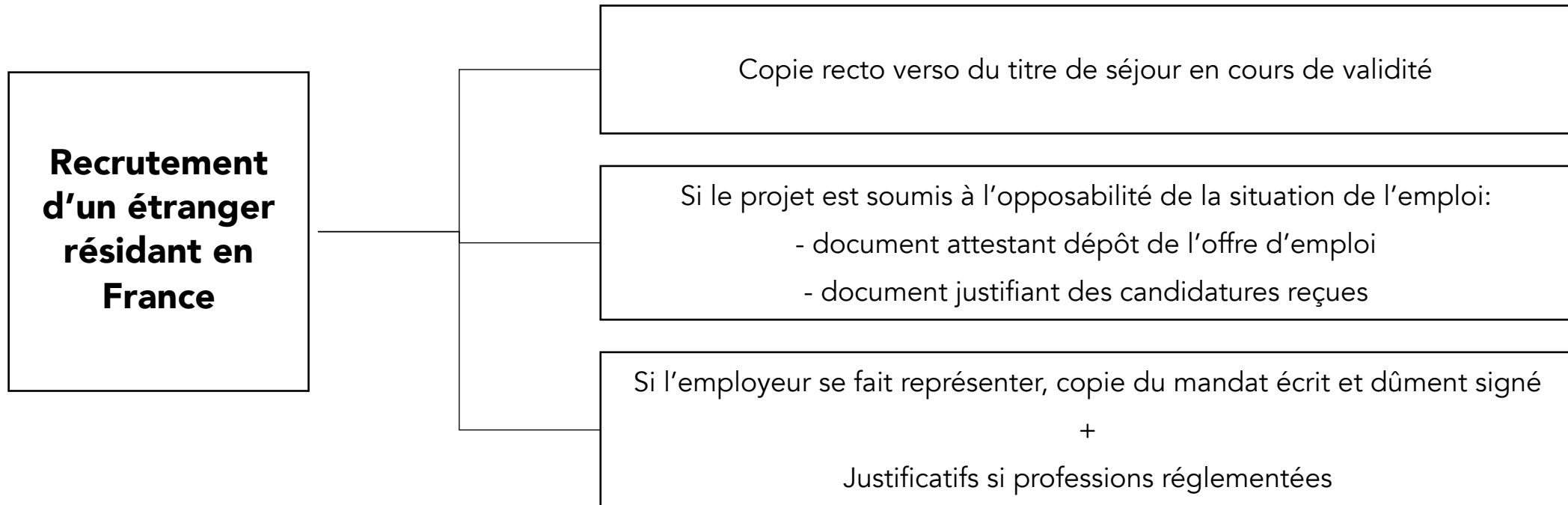
5) Embauche d'un travailleur étranger

Procédure de demande d'autorisation de travail : pièces à fournir



5) Embauche d'un travailleur étranger

Procédure de demande d'autorisation de travail : pièces à fournir



5) Embauche d'un travailleur étranger

Vérifier l'opposabilité de la situation d'emploi

L'emploi doit parfois répondre à certaines conditions.

- L'[arrêté du 1^{er} avril 2021](#) fixe la liste des métiers, par région, caractérisés par des difficultés de recrutement.
- Le simulateur du ministère de l'intérieur permet aussi de vérifier si le poste envisagé est concerné par l'opposabilité ([cf. en bas de page](#))

Si l'emploi proposé figure dans la liste des métiers en tension :

- Pas de justification particulière à apporter
- Situation de l'emploi et absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail non opposable

Il faut donc être très précis dans la rédaction de l'offre de l'emploi recherché pour être en mesure de démontrer qu'aucune candidature n'a été satisfaisante

Si l'emploi proposé ne figure pas dans la liste des métiers en tension :

- Opposabilité de la situation d'emploi
- Fourniture à l'appui de la demande d'autorisation de l'offre d'emploi préalablement publiée pendant 3 semaines auprès des organismes concourant au service public de l'emploi et qui n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste

5) Embauche d'un travailleur étranger

Vérifier s'il existe une convention bilatérale spécifique

- La France a conclu des [conventions bilatérales](#) avec plusieurs pays, qui comportent des dispositions spécifiques concernant les flux migratoires.
- Ces accords comportent parfois une liste de métiers pour lesquels les ressortissants de ces pays pourront obtenir une autorisation de travail **sans opposabilité de la situation d'emploi**.
- C'est le cas par exemple du Gabon, de la Tunisie, de Maurice, du Sénégal, du Monténégro...

5) Embauche d'un travailleur étranger

Conditions tenant à l'employeur

L'autorisation de travail ne sera accordée qu'à condition que :

- L'employeur respecte ses obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité et les conditions réglementaires d'exercice le cas-échéant
- N'a pas fait l'objet de condamnation pénale pour le motif de travail illégal tel que défini par l'article L.8211-1 ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité
- L'administration n'a pas constaté de manquement grave de l'employeur dans les matières précitées
- La rémunération proposée est conforme au SMIC ou au salaire minimum prévu par la convention collective applicable

5) Embauche d'un travailleur étranger

Vérification de la validité des titres de séjour

Sauf si le travailleur présente un titre non soumis à autorisation de travail ou est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi, l'employeur doit vérifier auprès des autorités administratives la validité du titre autorisant l'étranger à exercer:

- **Quand ?** Avant l'embauche, au plus tard 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche
- **Comment ?** Par tout moyen susceptible d'attester de la date d'envoi et de réception (courrier RAR ou courrier électronique en conservant l'accusé envoyé par la préfecture)
- **Délai de réponse ?** Deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse, l'obligation de l'employeur est réputée accomplie,

L'employeur doit bien vérifier l'étendue de l'autorisation de travail qui peut être limitée (profession, type de contrat et zone géographique).

5) Embauche d'un travailleur étranger

Démarches administratives pour l'emploi de travailleurs étrangers

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF
- Précision à apporter sur le **registre du personnel** pour les salariés étrangers : types et numéros des titres valant autorisation de travail, lesquels sont annexés au registre
- Traduction du contrat du travail à la demande du salarié

5) Embauche d'un travailleur étranger

Taxe due par l'employeur

- L'employeur doit s'acquitter d'une **taxe auprès de l'OFII** lors de la première entrée en France du talent étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié.
- La taxe est due après la visite médicale du salarié et s'ajoute au coût du visa ou titre de séjour autorisant le séjour en France du travailleur étranger.
 - Pour un contrat saisonnier : 50 € par mois d'activité
 - Pour un contrat > 3 mois et < 12 mois : entre 74 et 300 € en fonction du salaire mensuel brut de l'intéressé
 - Pour une durée \geq 12 mois : 55% du salaire versé au travailleur étranger dans la limite de 2,5 fois le SMIC soit 4 113,96 € au 1^{er} mai 2022

Pour un salaire > à 4 113,96 €, le montant de la taxe est limité à 2 262,68 €.

- **Taxe non due pour un travailleur venant exercer une mission de moins de 3 mois ni pour l'emploi de ressortissants européens**

5) Embauche d'un travailleur étranger

Sanctions en cas d'irrégularités

Sanctions pénales

- **Délit de travail dissimulé:** 3 ans d'emprisonnement et amende de 45 000 €. Majorée à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende si l'emploi concerne un mineur ou une personne vulnérable ou dépendante
- **Emploi d'un étranger non autorisé à travailler :** 5 ans d'emprisonnement et amende de 15 000 €. Peines complémentaires pour les personnes physiques (interdiction d'exercer, fermeture des locaux, etc)
- **Tenue défectueuse du registre du personnel :** l'absence de mention des titres de séjour ou des copies annexées au registre est une contravention de 4ème classe (750 euros maximum) appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées

Sanctions administratives

- **Contribution spéciale à l'OFII:** amende dont le montant fixé par l'OFII est au plus égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti et 15 000 en cas de réitération.
- En pratique la Dreets transmet le procès verbal constatant l'infraction au directeur général de l'OFII qui émet son avis sur les modalités de mise en œuvre de la contribution
- **Contribution forfaitaire :** correspondant au remboursement des éventuels frais de réacheminement de l'étranger en situation irrégulière
- **Redressement URSSAF:** réintégration dans l'assiette des cotisations des éventuelles sommes éludées + annulation des éventuelles réductions de cotisations et aides publiques dont a bénéficié la Société

Sanctions civiles

- **Indemnités à verser au salarié au titre de la période d'emploi illicite :** indemnité forfaitaire de trois mois de salaire sauf si l'application des dispositions relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement ou rupture anticipée du CDD sont plus favorables
- **Rappel de salaires, accessoires**
- **Domages et intérêts** éventuels si la situation irrégulière du salarié découle de mauvaises démarches / déclarations ou d'une faute de l'employeur

5) Embauche d'un travailleur étranger

Réaction en cas de situation irrégulière

Impossibilité de conserver à son service, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle en France

En conséquence, le contrat de travail devra être rompu.

Point sur le motif et les modalités de mise en œuvre :

- L'irrégularité de de la situation est une cause objective qui justifie la rupture du contrat (Cass. soc. 1^{er} octobre 2014, n°13-17,745)
- Faute grave possible en cas de fraude du salarié (Cass. soc. 18 février 2014, n°12-19,214)
- Inapplicabilité des dispositions protectrices du code du travail prohibant le licenciement des salariés protégés (Cass. soc., 17 novembre 2021, n°20-11,911) ou des femmes enceintes (Cass. soc., 17 avril 2019, n°18-15,321).

6) Questions récurrentes

- **Comment sont rémunérés les ressortissants étrangers ?**

- La CCN de l'activité dont l'employeur dépend doit être appliquée puisque la loi applicable au contrat est la loi française, dans toutes ses déclinaisons.
- Au nom du principe d'égalité de traitement entre ressortissants français et étrangers, la réglementation relative au SMIC et aux minima conventionnels doit être appliquée. Les éléments conventionnels de salaire seront également versés si le salarié étranger remplit les conditions requises dans les mêmes conditions que pour un salarié français.

- **Est-il possible d'embaucher un :**

- Salarié français résidant hors UE ? Oui. Pas d'autorisation de travail nécessaire.
- Européen résidant hors UE ? Oui. Pas d'autorisation de travail nécessaire.
- Etranger résidant hors UE ? Oui. Il faudra respecter la procédure d'autorisation de travail.
- Quid en cas de tournage à l'étranger ? L'embauche est possible à condition d'indiquer au salarié où il exécutera sa prestation de travail. Si le salarié n'a pas vocation à exercer son activité en France, la procédure d'autorisation de travail ne devrait pas trouver à s'appliquer. Cependant, nous recommandons de suivre la procédure en tout état de cause et de le rattacher au siège de l'entreprise.

6) Questions récurrentes

- **Peut-on embaucher un réalisateur étranger pour tourner à l'étranger au sein du pays dont il est originaire ?**
 - Oui. La procédure d'autorisation de travail ne s'appliquera pas ici. Cependant, il conviendra de respecter le droit du pays d'embauche pour pouvoir l'engager (droit de l'immigration, droit des sociétés et droit du travail).
- **Afin de réaliser une embauche au sein d'un pays étranger avec un national, il faut respecter certaines formalités en fonction du pays envisagé :**
 - Exemple : En Belgique, il est nécessaire de passer par un mandataire domicilié en Belgique afin d'embaucher un travailleur belge pour travailler sur le sol belge.
 - Exemple : En Allemagne, il n'est pas nécessaire de créer une société en Allemagne pour y embaucher des salariés.
 - *Il faut faire attention dans la mesure où un établissement stable en Allemagne peut être reconnu, ce qui impliquerait pour la société française de payer des impôts sur les sociétés en Allemagne et de facturer la TVA allemande.*
 - La législation varie d'un pays à l'autre.

6) Questions récurrentes

- **Des techniciens français rétribués à l'étranger peuvent-ils faire valoir les heures travaillées auprès du Pôle Emploi pour l'intermittence ?**
- Il faut distinguer 3 situations :
 - Lorsqu'un artiste ou un technicien travaille hors de France pour le compte d'un employeur français (cas du détachement), les heures sont directement prises en compte dans les annexes 8 ou 10.
 - Lorsqu'un artiste est embauché par un employeur étranger dans l'Union européenne (UE), l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse, les périodes de travail effectuées et attestées par le formulaire U1 (ancien formulaire E301, pouvant continuer à être utilisé) sont assimilées directement à 6 heures de travail dans l'annexe 10. **Cette disposition ne concerne pas les techniciens, dont les heures seront, dans ce cas, prises en compte dans le cadre du régime général (également à hauteur de 6 heures par jour).**
 - Lorsqu'un artiste ou un technicien est embauché par un employeur étranger établi en dehors de l'UE, l'EEE ou de la Suisse, les périodes de travail ne sont pas prises en compte par Pôle emploi.
- Les techniciens peuvent faire valoir les heures travaillées à l'étranger. Cependant, ces heures ne seront pas prises en compte au titre du régime de l'intermittence mais au titre du régime général du Pôle Emploi.

6) Questions récurrentes

- **Doit-on procéder à un détachement pour des salariés français, résidents de France, s'ils vont exécuter leur prestation à l'étranger ? En l'occurrence, l'Argentine.**
 - Le détachement est une notion de droit communautaire, en ce sens qu'il n'est juridiquement correct de parler de détachement qu'en cas de déplacement dans des pays de l'UE et non les pays étrangers. Dès lors, le détachement ne s'appliquera qu'en présence d'envois de salariés au sein d'un Etat membre.
 - Comme expliqué précédemment, les pays hors UE peuvent avoir conclu des conventions bilatérales avec la France.
 - Pour le cas de l'Argentine, il y a un accord franco-argentin du 22 septembre 2008 qui prévoit que tout travailleur salarié quel que soit sa nationalité qui relève d'un régime de sécurité sociale doit faire l'objet d'une demande de certificat auprès du Centre National de Gestion de la mobilité internationale. Cette demande peut se faire via le compte Urssaf de l'employeur dans la rubrique « Travailler à l'étranger ».
- **Le détachement implique-t-il de ne pas payer les charges sociales dans le pays où l'activité du salarié est exercée ?**
 - Précisément, le détachement permet de maintenir l'affiliation du salarié envoyé à l'étranger au régime de sécurité sociale dont il dépend habituellement, de son pays d'origine.
 - L'employeur qui procède au détachement d'un salarié va donc payer les charges sociales auprès des organismes de l'Etat d'origine.
 - Particularité : Si le salarié détaché en France n'est pas résident fiscal de France, alors le salarié n'est ni soumis à la CSG, ni à la CRDS mais redevables de la cotisation d'assurance maladie (CSS, art. L. 131-9)

6) Questions récurrentes

- **En cas d'emploi d'un acteur belge résidant en France pour travailler en Argentine, faut-il le détacher pour qu'il conserve sa protection sociale belge ?**
 - Il convient de se référer à l'accord franco-argentin selon lequel le travailleur doit être affilié au préalable au régime de sécurité sociale français, indépendamment de sa nationalité, pour être détaché en Argentine et conserver sa protection sociale.
 - Si ce n'est pas le cas, il est possible de procéder à une demande de dérogation exceptionnelle conformément à l'article 10 de la convention conclue entre la France et l'Argentine.
 - La demande est formulée auprès du CLEISS qui la transfère à l'organisme compétent en Argentine qui donnera ou non son accord.
 - Si la demande de dérogation exceptionnelle n'est pas acceptée, il conviendra d'opérer un rattachement local comme si le salarié était un expatrié.
- **Quid en cas d'emploi de techniciens européens, soit français mais résidents d'Espagne ou de Suisse ?**
 - Il faut également qu'ils justifient d'une affiliation préalable au régime de sécurité sociale français pour pouvoir faire l'objet d'un détachement en application de la convention entre la France et l'Argentine. A défaut, demande de dérogation exceptionnelle. A défaut, rattachement local.

7) Recommandations générales

- Il convient d'informer le salarié des conditions d'exécution du contrat de travail et du sort de sa protection sociale. Cette information peut passer par une réunion d'information collective, un entretien individuel etc. contre émargement. Il peut être intéressant d'avoir des fiches types en fonction des destinations à proposer aux salariés (feuillet, dépliants etc...)
- Cette information permettra de fixer le cadre du déplacement professionnel et de satisfaire à l'obligation de bonne foi à laquelle l'employeur est tenu.
- Avoir des moyens de communication opérationnels avec le salarié qui est envoyé à l'étranger et avoir un contact en France pour pouvoir effectuer la déclaration d'AT dans les plus brefs délais.
- Anticiper les délais de traitement des demandes d'autorisation de travail et d'obtentions de visas.
- Prévoir un point régulier sur les destinations potentielles de tournage ou de repérage et le contexte de ces pays.
- Faire le point avec les assurances, prévoyance etc...

8) Le passeport talent

Possibilité de travailler en France plus de 3 mois avec le dispositif du **passeport talent**.

Pour un séjour < 12 mois : le consulat délivre un visa de long séjour valant titre de séjour avec mention passeport talent
Pour un séjour > 12 mois : le consulat délivre un visa de long séjour avec la mention « passeport talent »

Un passeport talent peut être demandé spécifiquement pour l'exercice d'une profession artistique et culturelle notamment si vous êtes artiste-interprète ou auteur d'œuvre littéraire ou artistique.

Il faudra fournir des justificatifs dont justificatifs de ressources issues d'au moins 51% de l'activité, supérieures ou égales à 1 151,91 € bruts mensuels pour un emploi à temps plein par mois de séjour en France.
Ex : contrat d'engagement, perception d'une rente, d'un loyer, d'une retraite etc...

La carte est valable pour une durée identique à celle du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale de 4 ans.



Merci de votre attention !

Maître Elodie Brunner : ebrunner@barthelemy-avocats.com

