

GUIDE 2021 DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

ENTRETIEN AVEC RAPHAËL REITER ET CÉCILE COTTIN-DUSART



© DR

Raphaël Reiter est directeur général d'International Santé



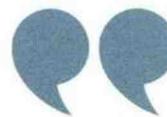
© DR

Cécile Cottin-Dusart, avocate au sein du cabinet Vaughan

« Une phase d'individualisation des packages »

Raphaël Reiter, directeur général d'International Santé, comparateur francophone d'assurances santé pour expatriés, et son conseil Cécile Cottin-Dusart, avocate au sein du département mobilité internationale du cabinet Vaughan, évoquent les nouvelles formes de mobilité, et notamment le télétravail international, et leurs conséquences pour les entreprises.

Propos recueillis par Sophie Creusillet



Le « work from anywhere », le fait de travailler depuis n'importe où, s'est considérablement développé avec la crise sanitaire. Qui sont ces nouveaux nomades ?

Raphaël Reiter. Il y a deux populations sur ce « marché » qui repose sur un vide juridique. Les salariés d'entreprises qui se sont installés dans un autre pays que celui de leur résidence habituelle et les travailleurs indépendants qui ont une structure en France ou qui sont autoentrepreneurs et peuvent facturer. Les entreprises ont recours à eux pour des missions courtes, nécessitant quelqu'un sur place pour défricher un nouveau marché par exemple. Ils sont jeunes, très individualistes et peu regardants sur leur protection sociale.

Quelles sont les implications pour les entreprises ?

Cécile Cottin-Dusart. Le work from anywhere est une nouvelle politique des entreprises



Profil LinkedIn
de Raphaël Reiter
[cutt.ly/2QNaRGE](https://www.linkedin.com/company/international-santé)



Profil LinkedIn
de Cécile Cottin-Dusart
[cutt.ly/RQNstnn](https://www.linkedin.com/company/international-santé)

qui, finalement, acceptent que leurs salariés puissent travailler d'où ils le souhaitent, et doivent être vigilantes sur les questions de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité. Pour ces trois domaines du droit, le principe de territorialité prime : vous payez des impôts et cotisez dans le pays où vous travaillez.

Dans l'Union européenne, la règle veut qu'on cotise dans le pays où le salarié exerce plus de 25 % de son activité, soit 1,25 jour par semaine. La démarche est simple en Allemagne, où le salarié peut l'effectuer seul, et plus complexe en Italie, en Espagne ou en Belgique. Hors UE, il faut s'appuyer sur des conventions bilatérales qui ne visent pas la pluriactivité, et voir au cas par cas.

Des évolutions légales sont-elles à l'ordre du jour ?

C.C.-D. On avance petit à petit. Compte tenu du contexte actuel et du développement du télétravail, la Commission européenne a émis une résolution indiquant qu'il faudrait modifier la règle pour passer à deux jours. Début juillet, le Sénat a pris une résolution en ce sens, qui ne vaut rien sur le plan légal puisque la législation européenne n'a pas été modifiée.

Ceci étant, on peut imaginer que, par exemple, si un employeur étranger accepte qu'un de ses salariés télétravaille deux jours par semaine en France, l'URSSAF serait plus encline à accepter de ne pas appeler les cotisations dans la mesure où on est en train de tendre vers cette évolution.

Et lorsqu'un salarié ne déclare pas à son employeur qu'il télétravaille depuis un autre pays ?

R.R. Dans un pays de l'Union européenne, le salarié se trouve dans la situation d'un touriste et est couvert. En cas d'hospitalisation sur place, s'il donne une adresse en France, le pays facture la France. S'il a une adresse sur place et qu'il a agi « en douce » de son employeur, il fera mieux de prendre une assurance personnelle.

C.C.-D. Un de mes clients a découvert qu'un de ses salariés travaillait en réalité depuis Londres. Son N+1 avait donné son accord, mais ni le dirigeant, ni les RH n'étaient au courant. Finalement, une solution a été trouvée : nous avons mis en place un *shadow payroll*,

une paie qui permet le précompte des cotisations sociales et de l'impôt au Royaume-Uni tout en étant payé par une entreprise française. Ce type de situation pose la question de la responsabilité de l'employeur, notamment la responsabilité de sécurité. Il doit savoir où travaille ses salariés.

Les primes d'assurances ont-elles augmenté depuis le début de la pandémie de Covid-19 ?

R.R. Non, ils ont été plutôt sympas ! Le fait est qu'avec les confinements, la baisse des consultations médicales et les déprogrammations d'hospitalisation, le risque n'a pas augmenté pour eux et ils ont économisé pas mal d'argent. Ils ont plutôt bien réagi. Dans le cas d'évacuations de personnes atteintes de la Covid-19, même si les contrats excluaient le risque épidémique, elles ont été prises en charge par les assurances parce que cette pandémie est exceptionnelle. Il y a également des arrangements pour les primes. Ils ont accepté de faire des efforts plutôt que de gagner plus.

Quelles tendances de la mobilité internationale se dessinent actuellement ?

R.R. La tendance n'est pas nouvelle mais nous sommes dans une phase d'individualisation des packages : les employeurs cherchent à rogner de plus en plus sur les avantages. En ce moment, la plus grande partie de notre activité porte sur les « sorties de groupe », des fins de contrat d'expatriés, alors que traditionnellement, à cette période de l'année, nous travaillons sur des départs de collaborateurs. Dans l'immédiat nous sommes dans une situation d'attente. Avec les problèmes de visas et de restrictions des déplacements, les projets sont repoussés. Et ceux qui sont rentrés veulent repartir. Nous passons par des hauts et des bas.

C.C.-D. L'an dernier, nous avons tous cru, conseils et prestataires, que c'était la fin de la mobilité internationale. Les entreprises ont complètement changé leur façon de faire et elle a continué. La mobilité internationale, ce n'est pas uniquement traverser des frontières, mais aussi, par exemple, travailler pour différentes entités. ■

