

Webinar

Mobilité internationale et nouvelles formes de travail :

comment gérer les risques ?

04 mai 2021



MOBILITY
COMPLIANCE
GROUP



VAUGHAN
AVOCATS



expateo
Global mobility tech



VAUGHAN
AVOCATS



Intervenants :

Sandra Thiry - *Avocat - Associée*

Vincent De Graauw - *Expert Détachement*

Sophie Serizier - *Responsable Marketing*

1. Points de vigilance et problématiques rencontrées
2. Formalités à effectuer pour être compliant (Immigration, protection sociale... l'exemple du détachement)
3. Sécurisation de la donnée et modalités de gestion

VAUGHAN
AVOCATS

Nouvelles formes de travail **Comment gérer les risques liés aux situations internationales?**

Points de vigilance et problématiques rencontrées

1. Présentation des situations

Diverses situations résultant soit d'un **choix de l'entreprise** en quête d'un nouveau type de mobilité, à la recherche de talents internationaux, soit d'un **choix du salarié** en quête de flexibilité. Il peut concerner des salariés existants ou des recrutements internationaux, pour des situations de courte durée, de longue durée ou permanentes.

Le télétravail international

Le salarié travaille de chez lui depuis son domicile à l'étranger
Il se rend régulièrement dans le pays de son employeur

Exemples : suivi de conjoint expatrié par un autre employeur ; recrutement d'un talent d'un pays dans lequel le groupe n'est pas implanté

Work from anywhere

Le salarié travaille de « n'importe où », son emploi ne nécessitant pas sa présence physique dans les locaux de l'entreprise.

Exemples : salarié souhaitant télétravailler quelques semaines par an dans un pays où il a une résidence secondaire ; difficultés familiales nécessitant une présence régulière à l'étranger

Virtual assignments

- Le salarié réside et travaille dans un pays différent de celui de son employeur.
- Il ne dispose pas de poste de travail dans le pays de l'entreprise qui l'emploie et peut travailler dans les locaux d'une entreprise se trouvant dans son pays de résidence
- Le salarié reste sous contrat d'origine et travaille de son pays d'origine pour une autre entité du groupe

Exemples : Talent non mobile affecté à un projet ou à un remplacement; recrutement d'un salarié dans un pays B pour le siège située en A

1. Présentation des situations

Commuter

Le salarié a un contrat de travail dans le pays A dont il est résident
Il travaille exclusivement ou se rend régulièrement dans un pays B
arrangement temporaire ou permanent,
Il effectue des A/R fréquents, journaliers, hebdomadaires ou réguliers dans son pays de résidence

Exemple : Salarié qui accepte une mission internationale mais en rentrant tous les week-ends à son domicile où sa famille reste résider

Short term

Le salarié travaille sous contrat du pays d'origine pour une mission de courte durée
La paie et les cotisations restent en « Home » et package limité
Généralement moins de 6 mois pour satisfaire la contrainte fiscale, ou moins de 183 jours sur 12 mois.

Exemples : projet dans un autre pays, ou mobilité courte dans d'autres entités du groupe ou vers le siège pour développer le talent

Free lancer

L'entreprise contractualise avec un indépendant plutôt que d'utiliser ses propres salariés ou changement de statut
Free lancer déjà situé à l'étranger dans le pays de mission, ou en mobilité pour certains domaines d'activité

Contrat de sous-traitance

Exemples : l'entreprise non implantée dans le pays de mission préfère utiliser des contractors déjà enregistrés localement ; un salarié en fin de carrière propose de devenir consultant pour le groupe

2. Les avantages principaux

✓ Le recrutement et la carrière des talents internationaux de haut niveau, mais aussi :

💡 Des coûts réduits

Une situation internationale sans le coût de la mobilité internationale

💡 Situation familiale

Une situation familiale inchangée pour le salarié

💡 Digitalisation

Nouvelles opportunités de développement de l'activité pour l'employeur

💡 Réduction déplacements

Coûts réduits et réduction des risques sanitaires

💡 Bien être

Bien être et productivité du salarié, évite lassitude du « single geo »

💡 Flexibilité

Flexibilité du travail et combinaison vie privée



3. Les problématiques principales



RH

Intégration
Décalage horaire
Inégalité salariale
accompagnement



Informatique

Protection des
données
Confidentialité



immigration

Visa
Autorisation de
travail
Déclarations



Droit du travail

Socle impératif
Prêt MO
Co emploi
Requalification



Sécurité sociale

Loi applicable
Territorialité
Pluriactivité
Affiliation



Fiscalité

Pays d'activité
Exceptions 183j
Corporate tax
Enregistrement



4. Gestion des risques

- Analyser les **législations** des pays et les combinaisons Host / home ; le cas échéant, interdire certains pays
- Etablir des **fiches** pays
- **Tracking** des jours ou calendrier des jours à tenir par le salarié
- Limitation aux situations au sein de **l'Union européenne** dans un premier temps
- **Encadrer** les cas par des guidelines et définir des exclusions
- Garder la main ; **refuser** selon niveau de compliance exigé versus l'intérêt stratégique du poste
- Modifier la **charte** télétravail (refuser ou encadrer l'international)
- Mettre en place un **process** d'acceptation et d'information : formulaires internes
- **Interroger** les juristes et financiers (tax) internes ou externes
- **Informer** sur les risques (par exemple en cas de recours à des free lancers)

5 Illustration

Flexible work demandé par une salariée

Une salariée souhaite vivre en Grèce.

Elle négocie de travailler depuis son domicile en Grèce en rentrant deux à trois jours par mois en France, où son contrat reste situé (et ses coûts)

Proposition

- IR grec car résidente + français (NR) car employeur français ;

- SS grecque car lieu d'activité ;
- Enregistrement en Grèce pour la SS de l'entreprise, et de l'IR si précompte obligatoire ;
- Analyse risque corporate tax
- Avenant pour respect droit grec impératif et télétravail
- Double payroll

Points techniques

Mission short term :

IR et SS grecs : Non si < 183 jours (IR) et Détachement (SS)

Double payroll : Non

Avenant dispositions impératives grecques : Oui

Commuting :

Idem si < 183 j – Intérêt si résidence reste en France et + 25% en France = détachement pluriactivité permanent

Free lance :

La salariée peut insister sur le projet et proposer de devenir free lance :

Elle gère la compliance sociale et fiscale (vigilance de l'entreprise en tant que donneur d'ordre)

Moyens propres

Savoir faire justifiant la PS

Prix non lié au volume horaire

Risque requalification

Contre propositions possibles

2.

Formalités à effectuer pour être
compliant: Immigration,
protection sociale
et détachement



MOBILITY
COMPLIANCE
GROUP

Les formalités administratives au cœur de la compliance

Quel que soit le mode de travail choisi pour exercer en France ou à l'étranger, il y a quasi-systématiquement des formalités administratives- inscriptions ou déclarations – obligatoires.

Celle-ci doivent permettre d'assurer :

- Une couverture sociale au collaborateur (COC, AI, inscription locale) ;
- Les déclarations relatives à l'immigration (obtention du titre de séjour) ;
- Les déclarations relatives au travail (détachement - autorisations de travail) ;
- Assurer les déclarations fiscales (résidence fiscale - déclarations annuelles).

Les obstacles à la compliance dans les formalités administratives

- Une fois le statut déterminé : la difficulté d'identification des formalités à accomplir. Site internet ? contact local ? qualité du conseil rendu ? qui s'en charge ?
- La barrière de la langue
- La durée des *process* administratifs qui varie d'un pays à un autre
- Connaissance de la législation locale : détachement ? expatriation ? télétravail (avec ou sans accès au marché du travail ?)
- Lois de police applicables
- La domiciliation de l'entreprise (formalités d'inscription?)
- Les contrôles par les autorités du travail dans le pays d'exécution du contrat

Les formalités liées à l'immigration :

Le salarié qui vient en France ou se rend l'étranger dans le cadre des nouvelles formes de travail, devra être titulaire du titre de séjour appropriés : obtention préalable d'un visa approprié accompagné parfois d'une autorisation de travail / demander une carte de séjour si "long séjour".

Obstacles à prendre en compte dans la gestion RH:

- Difficulté dans le montage du dossier ;
- Nombreuses pièces à fournir ;
- Des procédures qui changent (en ligne) et totalement différentes d'un pays à un autre ;
- Exemple du travail en France avec accès au marché du travail : la longueur des procédures (partie 1 en France: AT / partie 2 au Consulat - visas / partie 3 en France - carte de séjour) = plusieurs mois s'écoulent.

La formalité déclarative : L'exemple du statut du "business traveller" (voyage d'affaires)

S'agit-il d'un détachement ou non? : la difficulté de la détermination du statut et des formalités en fonction du pays d'accueil. (exemple de la France)

Les points de vigilance

- Obligations ? Risques ? entreprise / salarié ;
- Dévoiement des procédures... sans le savoir ! Business trip ? autorisé ? les visas ? les autorisations de travail ?
- Émergence d'un nouveau spécialiste : le Mobility Compliance Manager (services voyages : travel managers... le métier change !);
- **sous-focus Freelance** : Le statut du *freelance* qui a sa société à l'étranger et qui vient prester en France (micro-entreprise locale) : quel statut immigration ? Fiscalité personnelle ? fiscalité d'entreprise ? droit du travail ? (court ou longue mission) ;
- Besoin d'un outil global pour la gestion (droit de regard).

3.

Sécurisation de la donnée
et modalités de gestion



FIABILISATION DE L'INFORMATION

Accès à une donnée actualisée et validée de tous les types de mobilité pour plus de :

- **Compliance :**
Besoin d'un meilleur suivi pour maîtriser les impacts réglementaires de la MI des salariés et limiter les risques

COMMENT ?

La centralisation comme un moyen de fiabiliser l'information

- Accès pour mise à jour des informations
- Interfaçage



LA QUESTION DU TRACKING :

Être en mesure de connaître la localisation de son salarié

Etudier itinéraire de voyage

Déclaration du RH et/ou du salarié

Mouvement de carte bancaire

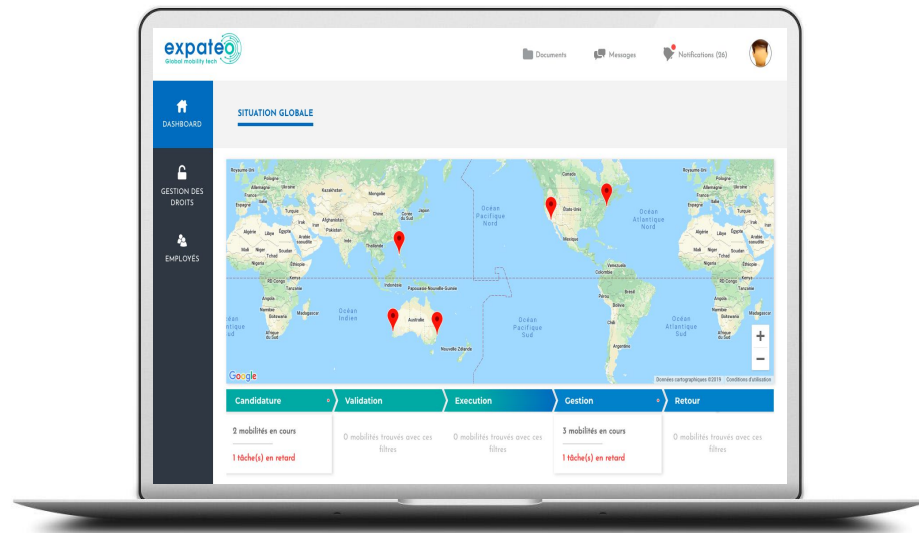
Localisation GPS du téléphone

Application dédiée



Être en mesure de suivre ses informations

- Suivi du qui fait quoi ?
- Statut des documents
- Système de notifications
- MAJ du dossier et Gestion des historiques



SÉCURISATION DE L'INFORMATION

De quoi s'agit-il ?

La **sécurité de l'information** est un processus visant à protéger des données contre l'accès, l'utilisation, la diffusion, la destruction, ou la modification non autorisée.

La contrainte légale du RGPD

- Garantie de sécurité des données
- Poursuivre une finalité licite et précise
- Information et consentement du salarié
- Désactivable pour le salarié
- Informer le salarié s'agissant de l'exercice de ses droits



DEMO

expateo
Global mobility tech

Documents Messages Notifications (23) Profile

SITUATION GLOBALE

Dashboard
Gestion des Droits
Employés

Map showing locations in Australia, India, and the USA.

Google | Données cartographiques 2019. Crédits du fournisseur

Candidature Validation Execution Gestion Retour

2 mobilités en cours	0 mobilités trouvés avec ces filtres	0 mobilités trouvés avec ces filtres	3 mobilités en cours	0 mobilités trouvés avec ces filtres
1 tâche(s) en retard			1 tâche(s) en retard	





Notre prochain webinar

Jeudi 27 mai 2021 à 9h30

Immigration professionnelle en France : évolutions des procédures et des possibilités de recrutements



Sandra Thiry - *Avocat - Associée*

sthiry@vaughan-avocats.fr

Vincent De Graauw - *Expert Détachement*

detachement@mobility-compliance.com

Sophie Serizier - *Responsable Marketing*

sophie@expateo.com