

## > Checklist – 25 juin 2008

### L'envoi de salariés à l'étranger – Check-list

**Une entreprise qui décide d'envoyer un ou plusieurs de ses salariés à l'étranger, pour une mission de courte ou de longue durée, doit se poser un certain nombre de questions :**

- Quelle sera la **protection sociale** des salariés ? S'agit-il d'un détachement ou d'une expatriation ? Faut-il prévoir une assurance complémentaire, voire une assurance supplémentaire du type CFE ? La mutuelle prend-elle en charge les frais en cas de détachement ?
- L'entreprise doit prendre une extrême précaution dans la **rédaction du contrat de travail, de l'avenant au contrat de travail ou de la lettre de mission**, selon les cas. Il faut prévoir le départ, les fonctions et les conditions du séjour à l'étranger, mais également prévoir le retour du salarié, à l'issue de sa mission ou lors de la rupture du contrat de travail. De la même manière, une directive européenne fait obligation aux entreprises domiciliées dans l'Union européenne de porter par écrit un certain nombre de mentions : durée du déplacement à l'étranger, devise et lieu de rémunération, avantages en nature et en espèces, conditions de rapatriement. L'inscription d'autres clauses est par ailleurs fortement recommandée (loi applicable, juridictions compétentes...).
- Dans le même ordre d'idées, il faut vérifier les dispositions légales, mais aussi conventionnelles traitant du départ des salariés à l'étranger. Celles-ci peuvent préciser la teneur du devoir d'information de l'employeur à l'égard du salarié qu'il envoie à l'étranger.
- Quelle est l'impact sur l'**impôt sur le revenu du salarié** de son séjour à l'étranger ?
- Quelle est l'**implication fiscale pour l'entreprise** ? Y a-t-il, notamment, existence d'un établissement stable dans le pays de destination des salariés ?
- Quelles sont les **procédures d'immigration de l'Etat d'accueil** du ou des salariés ? Faut-il un visa, un titre de séjour et/ou un titre de travail dans le pays de destination ?
- Plus généralement, **la législation du pays d'accueil exige-t-elle que certaines déclarations soient effectuées**, etc., par exemple auprès de l'administration du travail ?

#### **Avertissement**

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.

- Quelles sont les **obligations mises à la charge de la société française** qui envoie ses salariés à l'étranger : obligation de réintégration lors de l'envoi du travailleur par la société-mère française auprès d'une filiale à l'étranger, obligation d'assurer le travailleur contre le risque chômage lors de son envoi par une société française en expatriation ...
- La négociation du **salaire** et de ses composantes relatives au séjour à l'étranger.
- Le **contrôle médical du salarié avant son départ**, notamment s'il part dans des zones à risques sur un plan sanitaire.
- **Immatriculation du travailleur auprès du consulat de France** du pays de séjour (cette démarche, accomplie par le travailleur, n'est pas obligatoire mais fortement conseillée).

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire sur ce thème. N'hésitez pas à nous contacter !

#### **Avertissement**

Nos documents constituent une base de réflexion qui doit être adaptée à chaque situation particulière.

Nous sommes à votre disposition, si vous le souhaitez, pour tous compléments d'informations.