



Droit du travail - contrat - expatriation

Par Visiteur

Cher(e) Maître,

Je viens ici vous soumettre une problématique de droit (du travail) relative à une situation à laquelle je suis confronté.

En effet, employé depuis mars 2000 par une société française opérant dans le domaine de l'édition de logiciel, j'ai reçu fin 2006, une proposition d'expatriation du siège de la société à Paris (ou j'étais employé jusque là) vers la filiale USA pour une durée de 34 mois (ci-joint le contrat y afférant).

L'échéance approchant (j'ai commencé aux US le 13 novembre 2006) je me pose certaines questions eu égard aux termes du contrat ainsi qu'aux multiples changements intervenus dans l'actionnariat de l'entreprise depuis lors et énoncés ci-après :

En effet pendant mon séjour aux US et exactement en Avril 2007, mon employeur a été racheté par un autre éditeur qui lui-même sera racheté en Juillet 2008 par un grand groupe Allemand.

Je suis donc aujourd'hui employé de ce groupe et durant tous ces changements d'actionnaires, rien n'a été mentionné concernant mon contrat, en gros aucune modification n'a été apportée et je continue de jouir des avantages liés à mon contrat initial entre autres billets d'avions vacances pour retour en France tous les ans etc?.

Ceci dit, je me pose les questions suivantes :

- Mon présent employeur est-il toujours lié par les dispositions de mon contrat initial jusqu'à échéance de celui-ci?

-A l'échéance du contrat, si aucune des parties (à savoir mon employeur ou moi-même) ne réagit et à supposer que je reste aux USA : quelles dispositions s'appliquent alors? En d'autres termes, à partir de ce moment là, quel est le cadre de la relation qui me lie à mon employeur ???

-Aussi, est-il possible en France de se séparer de son employeur et de prétendre aux Assedic ? si oui dans quels cas ? en d'autres termes quels sont les dispositifs prévus par la loi pour ce faire ?

Merci pour votre réponse,

Bien Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

- Mon présent employeur est-il toujours lié par les dispositions de mon contrat initial jusqu'à échéance de celui-ci?

Oui bien sûr. Le changement d'employeur n'a aucune incidence sur votre contrat de travail ou sur votre situation. Pour que votre situation de travail soit modifiée, l'employeur doit vous proposer une modification de votre contrat de travail qui doit obligatoirement être acceptée.

À l'échéance du contrat, si aucune des parties (à savoir mon employeur ou moi-même) ne réagit et à supposer que je reste aux USA : quelles dispositions s'appliquent alors? En d'autres termes, à partir de ce moment là, quel est le cadre de la relation qui me lie à mon employeur ???

Difficile de répondre avec certitude pour un cas comme ça. C'est la jurisprudence qui devrait se déterminer au cas par cas en fonction de l'intention commune des parties.

Dans tous les cas, c'est bien le Droit des USA qui s'appliquerait à votre contrat de travail. En revanche, un doute pourrait subsister quant au maintien effectif de la notion d'expatriation. Autrement dit, dans un cas comme cela, il serait

possible que vous perdiez tout lien avec votre ancien contrat de travail français, et donc une impossibilité de revenir bosser en France et "récupérer votre ancien contrat".

Tout dépend en fait du temps que vous resterez aux Etats-Unis postérieurement à la limite des 34 mois.

Aussi, est-il possible en France de se séparer de son employeur et de prétendre aux Assedic ? si oui dans quels cas ? en d'autres termes quels sont les dispositifs prévus par la loi pour ce faire ?

En principe, pas de soucis. Conformément à l'annexe 9 du règlement de l'assurance chômage, un salarié français, d'un employeur établi en France, et qui exerce ses fonctions à l'étranger hors UE, doit obligatoirement être affilié par l'employeur à l'assurance chômage.

Les cotisations sociales sont-elles bien inscrites sur votre bulletin de paie? Si oui, vous avez votre confirmation. Si non, c'est beaucoup plus compliqué. Il faudrait alors tenter une action contre l'employeur pour violation de ses obligations en matière sociale, ce qui, étant donné le caractère international de votre contrat, va s'avérer très délicat.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,
Merci pour votre réponse.
Ceci dit, j'ai quelques points d'ombre qui subsistent:

2/ Sur ce point, quelle est la jurisprudence récente et d'autre part, que dit la loi en cas de continuation tacite/implicite d'un contrat de travail de ce type?

En fait, je voudrais justement savoir que prévoit la loi si après l'échéance de mon contrat initial je continue à travailler aux US et décide ensuite de revenir en France: QUID de mon contrat français qui était initialement suspendu?????

Disparaît-il simplement de façon implicite???? la loi (ou la jurisprudence) devrait avoir une position par rapport à ce cas de figure????

3/ Pour ce qui est des cotisations sociales, je ne pense pas qu'elles soient inscrites sur mon bulletin de paie, ce dernier étant une version américaine. Je ne pense donc pas que les cotisations sociales en France soient inscrites sur un bulletin de paie US???

Par ailleurs, l'autre volet de ma question est de savoir comment se séparer de son employeur et bénéficier des Assedic...je pose cette question car j'ai toujours entendu dire que lorsqu'on démissionnait, l'on ne pouvait pas prétendre aux Assedic mais j'ai aussi récemment entendu dire qu'il existait un dispositif permettant de se séparer de son employeur et dans le même temps bénéficier des Assedic par la suite?

Merci de votre retour,
Cordialement,

Par Visiteur

Cher monsieur,

Sur ce point, quelle est la jurisprudence récente et d'autre part, que dit la loi en cas de continuation tacite/implicite d'un contrat de travail de ce type?

Comprenez que si cela avait été aussi simple, je ne vous aurais pas dit que cela avait été compliqué! C'est le juge qui statue en fonction des circonstances de l'espèce: Si le délai est dépassé de moins d'un mois par exemple, le juge pourra y voir un simple retard. Si au contraire, le contrat de travail est dépassé encore plus, le juge pourrait y voir, et c'est le cas le plus probable, une démission implicite de votre ancien contrat de travail avec création d'un nouveau contrat de travail au profit de l'entreprise détachée.

Disparaît-il simplement de façon implicite???? la loi (ou la jurisprudence) devrait avoir une position par rapport à ce cas de figure????

Vous vous doutez bien que des jurisprudences stables, donc de la cour de cassation, publiées et éventuellement

commentés, sur le cas d'un expatrié qui prolonge en dehors de la durée contractuelle, son contrat de travail, ne court quand même pas les rues! Puis comme vu plus haut, tout dépend de l'intention commune des parties. Ce qui est sûr, c'est que plus vous resterez aux Etats-Unis, moins ovus aurez de chance de récupérer votre ancien contrat de travail français.

Disparait-il simplement de façon implicite???? la loi (ou la jurisprudence) devrait avoir une position par rapport à ce cas de figure????

C'est possible, elles devraient normalement y figurer quand même, quand bien même les cotisations sociales sont bien versées au profit des autorités françaises.

Par ailleurs, l'autre volet de ma question est de savoir comment se séparer de son employeur et bénéficier des Assedic...je pose cette question car j'ai toujours entendu dire que lorsqu'on démissionnait, l'on ne pouvait pas prétendre aux Assedic mais j'ai aussi récemment entendu dire qu'il existait un dispositif permettant de se séparer de son employeur et dans le même temps bénéficier des assedic par la suite?

La démission ne donne effectivement pas droit aux Assedics. Il existe effectivement un mode de rupture conventionnelle qui permet de toucher les Assedics, mais cela reste délicat à mettre en œuvre: Signature d'un contrat de rupture avec votre employeur français, versement d'une indemnité de licenciement (pas dit que votre employeur soit d'accord), et homologation par l'inspection du travail.

Bref, cela se négocie avec votre employeur. On peut encore imaginer un licenciement pour faute grave avec une transaction. Ce ne sont pas les mécanismes qui manquent mais tous nécessitent l'accord de votre employeur.

Très cordialement.