Contrat de travail international: mission d'expatriation

Par **fayevalentine**, le **23/12/2009** à **12:33**

Hello hello,

je recherche une personne rompue au droit social international pour avoir des info concernant la mission d'expatriation.

Rien dans le code du travail, quelles sont les règles applicables?

Plus précisément, il s'agit d'un CDI qui indique une durée: "la mission d'expatriation est de 3 ans renouvelable par tranche de 1 an"; il indique un préavis de 3 mois.

Il ne s'agit pas d'un "cas pratique" mais d'un contrat bien réel.

Le contrat indique que la loi française s'applique. Le lieu de travail est situé en Australie.

Si quelqu'un s'intéresse à ma question, je fournirai + de détails par la suite.

Merci par avance et joyeuses fêtes!

Par **jeeecy**, le **23/12/2009** à **18:54**

Je ne vois pas où est le problème

Le contrat dit que le droit du travail français s'applique, donc il faut l'appliquer...

Quel est ton problème?

Par **fayevalentine**, le **23/12/2009** à **21:55**

Eh bien ma question Jeecy, c'est celle de savoir quelle disposition du Code du travail prévoit qu'un CDI comporte une durée limitée?

Est-ce lié à la durée de validité du visa australien? Sans doute. Il reste qu'il existe certainement un texte qui s'applique à ce type de contrat et j'aimerais savoir lequel.

Bon, voici la situation:

mon frère (23 ans) a été "embauché" par une entreprise française pour travailler dans une de ses filiales basée en Australie. Le contrat conclu était un VIE (Volontariat International en Entreprise). Mon frère avait donc un statut de stagiaire, qui n'ouvre aucun droit au titre de l'indemnisation chômage. Aujourd'hui, son contrat VIE prend fin et on propose à mon frère, après avoir réussi à obtenir un visa, de conclure un CDI intitulé mission d'expatriation.

Comme je l'ai dit plus haut, le contrat prévoit une durée de 3 ans renouvelable par tranche de

1 an. Il prévoit également un préavis très long en cas de rupture du contrat: 3 mois. Le problème est le suivant: mon frère subi de la part de sa manager une pression devenue insupportable pour lui, il n'arrive plus à dormir, bref, il en peut plus. D'un côté, il souhaite, en signant ce contrat, acquérir de bonnes références pour le jour où il postulera dans une autre entreprise. S'il fait tout pour être licencié, il est certain qu'il ne les obtiendra pas. S'il démissionne, après 6 mois d'activité par exemple, il peut obtenir ces références mais alors il perd le droit au bénéfice du chômage. Son idée était de démissionner, après avoir travaillé quelques mois sous ce nouveau contrat, puis rentrer en France et bénéficier des droits au chômage antérieurement acquis avec un ancien emploi (il a 4 mois de reliquat, qu'il peut utiliser dès aujourd'hui s'il décide de ne pas signer ce contrat, qui prend effet le 1^{er} janvier 2010) pour lui laisser le temps de retrouver un nouvel emploi en France. Mais selon son interlocuteur du pôle emploi, s'il décide de démissionner après quelques mois d'activité, il ne pourra pas bénéficier de son reliquat de 4 mois. Si j'ai juste, c'est l'ouverture de nouveaux droits qui fait perdre le bénéfice des anciens droits, donc la solution aurait consisté à signer le contrat, à travailler 3 mois dans cette entreprise, présenter sa démission avant l'ouverture des droits aux Assedic (aujourd'hui, 4 mois) puis bénéficier de son reliquat de 4 mois. Le problème est qu'il prendrait ses fonctions que le 27 janvier et que son préavis est de 3 mois donc aussitôt rentré, il devrait présenter sa démission. Vous me direz qu'il peut dire qu'il subi un harcèlement moral pour pouvoir bénéficier des allocations chômage alors même qu'il aurait démissionné mais tout le monde sait que cette solution est illusoire, le harcèlement étant très difficile à prouver.

Qu'en pensez-vous?

En clair, voici mes questions:

- est-ce la démission en elle-même qui fait perdre le bénéfice du reliquat de chômage ou bien l'ouverture de nouveaux droits?
- bien qu'un préavis plus long soit considéré comme étant favorable au salarié, l'application du principe de faveur ne peut-il pas permettre à mon frère de choisir un délai de préavis qui lui serait, plus favorable, à savoir un délai plus court, donc une appréciation in concreto du principe de faveur.

En l'écrivant, je me rends compte que c'est stupide, mais si vous avez des idées, je les prend! merci

Par **Lorella**, le **24/12/2009** à **12:51**

Bonjour

Dans votre message il y a plusieurs questions. De plus il est bien délicat de répondre à ce genre de question à travers un forum. Il faut être avocat et avoir le contrat sous les yeux + convention collective....

Il y a une nuance entre expatrié et détaché au niveau du régime sécurité sociale.

Pour vous éclairer :

http://www.avocats-picovschi.com/expatr ... _18_6.html

<http://www.cadresonline.com/actualite/d ... ticle=3749>

http://www.avocatehc.com/index_cabinet_ ... ranger.htm

<http://www.gereso.com/mobilite-internat ... php?id=134>

<http://www.netpme.fr/travail-entreprise ... prise.html>

<http://www.expatries.diplomatie.gouv.fr ... on-sociale>

Comme vous pouvez le constater c'est un sujet très complexe.

Un CDI à durée déterminée ??? Jamais vu, c'est soit un CDD soit un CDI.

Pour l'assurance chômage en France : les conditions pour pouvoir bénéficier des allocations sont entre autres la durée de cotisation (4 mois ou 6 mois minimum selon le cas) et être en situation de chômage involontaire.

Peu importe que vous ayez acquis des droits, si vous démissionnez vous ne serez pas recevable.

Par **fayevalentine**, le **30/12/2009** à **13:37**

Merci pour ces réponses. Donc si je comprends bien, les droits qui n'ont pas été utilisés sont perdus en cas de démission d'un nouvel emploi.

Par **Lorella**, le **30/12/2009** à **18:11**

Il existe des cas légitimes de démission : pour suivre le conjoint.

La généralité est : sous condition de durée de cotisation, la recevabilité fonctionne pour les licenciements (peu importe le motif) et les fins de CDD.