



VIE  
JURIDIQUE

## Rendez-vous

# MOBILITÉ INTERNATIONALE : LES BONNES PRATIQUES

**Le Cabinet Delsol avocats a récemment organisé une conférence sur le thème de la mobilité internationale.**

Pour la 21<sup>e</sup> édition de la Conférence internationale, le cabinet lyonnais a accueilli ses homologues italiens, anglais et portugais afin de confronter les pratiques de chacun en matière de mobilité internationale.

Sous l'égide de la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 publiée au JO le 23 mai 2019), la question de la mobilité internationale et intra-communautaire était à l'honneur. Ce retour de pratique a permis de mettre en relief les difficultés rencontrées par les entreprises déployant une activité à l'international, pour satisfaire aux obligations désormais prescrites en matière de mobilité et, plus spécifiquement, avec des déclarations dématérialisées en France<sup>(1)</sup>. Camille Rousset, du Cabinet Delsol Avocats et ses homologues italiens Léa Rossi du cabinet Toffoletto et Angelo Quarto du cabinet Lablaw ont ainsi rappelé les options envisagées pour procéder à un détachement, une expatriation ou encore une embauche directe dans le périmètre de l'Union Européenne. Emma Thomas (cabinet ELS ESSEX en Angleterre) a exposé le sujet pour le Royaume-Uni désormais confronté aux incertitudes du Brexit.

**Ces échanges ont permis de mettre en lumière le décret du 4 juin 2019<sup>(2)</sup> qui**



**précise les conditions d'application du détachement de travailleurs en France et qui prévoit des aménagements en matière de contrôle et de sanction du travail illégal.**

Lors du contrôle d'un détachement de courte durée, un délai ne pouvant pas dépasser 15 jours est accordé à l'employeur établi hors de France pour produire les documents relatifs au détachement de travailleurs sur le territoire français. Lorsqu'il n'existe pas de contrat entre l'employeur établi hors de France et un destinataire du détachement établi en France, les documents afférents doivent être produits sans délai, à l'exception :

- du document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine,
- des documents attestant de l'exercice d'une activité réelle et substantielle de cet employeur dans son pays d'établissement.

Le décret stipule que la désignation du représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle pendant la durée de la prestation doit intervenir lors de la déclaration

même de détachement. Les éléments devant figurer dans cette déclaration de détachement sont également modifiés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Il précise en outre la compétence de l'inspection du travail et les modalités des demandes de communication de documents et d'informations qui en émanent. En parallèle, l'arrêté du 4 juin 2019<sup>(3)</sup> fixe la liste des activités, prestations et opérations de courte durée ou événements ponctuels pour lesquels l'employeur établi hors de France n'est pas tenu d'établir une déclaration préalable de détachement, ni de désigner un représentant de l'entreprise en France.

Au plan fiscal, Paul Almeida du Cabinet Delsol Avocats et ses homologues Charlotte Franzoni du cabinet d'affaires italien Abbatescianni, Mathilde Sucena et Sofia Pampolona du Cabinet portugais Telles, ont précisé les avantages fiscaux liés à la mobilité internationale avec les spécificités propres à chaque législation.

Didier Montingelli du Cabinet Bonelli Erede de Milan a, quant à lui, exposé le cas spécifique du contrat de réseau qui permet d'encourager le

processus d'internationalisation des projets pour les PME qui ne bénéficient pas de l'appui d'un groupe. Gaëlle Russo (Cabinet DELSOL Avocats), a par ailleurs procédé à un bilan de la pratique de l'eurodonateur, dans le secteur de l'économie solidaire et sociale. Enfin, Philippe Dumetz a clôturé les échanges en présentant les modalités du transfert international de siège social, sous l'angle du droit des sociétés.

Il est ressorti des échanges et débats un besoin prégnant de la part des entreprises de s'inscrire dans une dynamique à l'international afin de répondre à la logique de mondialisation du marché du travail et des activités.

Au-delà des incitations fiscales, les questions abordées concernaient prioritairement les procédures de contrôle actuellement diligentées pour assurer la protection des salariés. Ces échanges riches ont fait ressortir le rôle pivot du médiateur dans un contexte international pour identifier des solutions amiables susceptibles d'éviter l'écueil de la complexité de procédures longues et coûteuses.

Fort de ce constat, Maître Camille Rousset s'est attachée à déployer cette nouvelle compétence par le biais de sa formation universitaire « Gestion des conflits, Médiation et Interculturalité ». ■

<sup>(1)</sup> [www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr)

<sup>(2)</sup> Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal

<sup>(3)</sup> Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail