



Smart News Mobilité

Juillet 2018

» EUROPE

Révision de la directive sur le détachement de travailleurs

Sur proposition de la Commission européenne du 8 mars 2016, le Conseil a adopté, le 21 juin 2018, la révision de la directive 96/71 du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Ainsi, en application du principe « *un salaire égal pour un travail égal au même endroit* », les travailleurs détachés bénéficieront des mêmes règles que les travailleurs locaux en matière de conditions de rémunération et de travail, conformément à la loi ou aux conventions collectives.

En outre, la durée effective du détachement sera limitée à 12 mois (pouvant être portée à 18). Au-delà de cette durée, la législation du travail des États membres d'accueil devra être appliquée dans son intégralité aux salariés détachés.

Le délai de transposition en droit interne ayant été fixé à seulement deux ans, les effets de la révision seront donc visibles dès 2020.

Certificat de détachement dans l'Union Européenne (A1) : force contraignante

Dans le cadre de leurs jurisprudences respectives, la Cour de cassation et la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) ont entendu préciser la force contraignante des certificats de détachement A1 (ex E101).

De jurisprudence constante, la CJUE considère que le certificat A1 émis dans le cadre du détachement d'un salarié d'un Etat membre à un autre, a force obligatoire à l'égard des administrations et juridictions du pays dans lequel le salarié détaché exerce son activité, même si elle ne remplit pas les conditions posées par l'article 14 du règlement européen n°1408/71 ne sont pas remplies (CJUE, 27 avril 2017, affaire C-620/15).

La Cour de cassation a repris cette jurisprudence en affirmant que, dès lors que l'autorité émettrice n'a pas

retiré ou annulé le certificat litigieux, un juge français ne peut directement écarter son application en vue notamment d'un redressement Urssaf et ce, même en cas d'irrégularité manifeste. En l'espèce, dans le cadre d'un contrôle Urssaf sur deux bateaux d'une société allemande, détenant une succursale suisse gérant les bateaux naviguant sur les eaux fluviales françaises, l'Urssaf a relevé des irrégularités sur la situation sociale des salariés affiliés au régime suisse en considérant que les salariés recrutés pour être affectés à bord des bateaux auraient dû être affiliés à la sécurité sociale française (Cass. ass. plén., 22 décembre 2017, n° 13-25.467).

Dans une décision plus récente rendue le 6 février 2018, la CJUE a, pour la première fois, fixé une limite à la force contraignante du certificat A1. Selon la Cour, il est possible d'écarter un certificat de détachement en cas de fraude dûment constatée après enquête judiciaire. En l'espèce, l'institution du pays d'accueil avait demandé le réexamen du bien-fondé du certificat et son retrait auprès de l'institution émettrice qui a refusé sans examiner les éléments de l'enquête judiciaire démontrant la fraude caractérisée. Dans ce cadre, le juge national saisi par l'institution du pays d'accueil peut écarter l'application du certificat A1 (CJUE, 6 février 2018, affaire C-359/16).

France :

Déni de justice : critère du rattachement suffisant avec la France

Afin de lutter contre les dénis de justice dans les dossiers internationaux, le droit international privé organise un principe de compétence du juge français lorsqu'il y a impossibilité de soumettre le litige à un juge étranger et que le litige présente un rattachement suffisant avec la France.

Dans cette affaire, des salariés d'une société de droit congolais ont saisi les juridictions congolaises afin de contester leurs licenciements économiques. Après 25 ans d'une procédure congolaise laissée sans suite, aucune décision au fond n'étant intervenue, les salariés ont saisi les juridictions françaises en faisant

valoir que la société congolaise avait des liens capitalistiques avec des sociétés françaises alors même que leur prise de participation était postérieure aux licenciements économiques. La Cour d'appel s'est déclarée compétente au titre du déni de justice. La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris en considérant que « *si l'impossibilité pour une partie d'accéder au juge chargé de se prononcer sur sa prétention et d'exercer un droit qui relève de l'ordre public international constitue un déni de justice fondant la compétence de la juridiction française lorsqu'il existe un rattachement avec la France, la seule détention par une société française d'une partie du capital d'une société étrangère ne constitue pas un lien de rattachement au titre du déni.* » (Cass. soc., 14 septembre 2017, n°15-16.737).

Projet de loi Asile et Immigration

Le projet de loi pour « une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie », présenté en Conseil des ministres le 21 février 2018, a été adopté par l'Assemblée nationale et sera prochainement discuté en Commission mixte paritaire.

Cette loi pourrait donc entrer en vigueur d'ici la fin de l'année 2018.

Le projet de loi prévoit notamment différentes mesures concernant les titres de séjour et plus précisément l'extension du bénéfice de la carte de séjour pluriannuelle Passeport Talent ainsi que la création de nouvelles cartes de séjour (temporaire et pluriannuelle) destinées à faciliter l'entrée et le séjour des étudiants et des chercheurs sur le territoire.

Enfin, le gouvernement serait habilité à simplifier, par voie d'ordonnance, le régime des autorisations de travail pour le recrutement de certaines catégories de salariés par des entreprises bénéficiant d'une reconnaissance particulière par l'État et de créer un titre de séjour unique « salarié ».

L'oeil du fiscaliste

L'OCDE a publié le 26 avril 2018 son rapport annuel sur l'imposition des salaires dans les pays membres de l'OCDE.

Cette publication, disponible en huit langues, contient des informations détaillées sur les impôts et cotisations (impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale) payés par les salariés et leurs employeurs dans les pays de l'OCDE.

» AFRIQUE

Cameroun :

Simplification des formalités requises pour le bénéfice du régime d'imposition allégé des revenus salariaux exceptionnels et différés

La Loi N° 2017/021 du 20 décembre 2017 portant Loi de finances pour l'exercice 2018 a simplifié les formalités requises pour le bénéfice du régime d'imposition allégé à l'impôt sur le Revenu des Personnes Physiques « IRPP » des revenus exceptionnels ou différés.

La simplification opérée réside dans la suppression de la démarche obligatoire auprès de l'Administration fiscale visant à obtenir une autorisation préalable à la mise en œuvre dudit régime.

L'employeur applique dorénavant ce régime à la seule demande de son employé et, dès lors que les revenus concernés consistent effectivement en des revenus exceptionnels ou différés tels que définis à l'article 69 du Code Général des Impôts.

Le caractère exceptionnel du revenu s'apprécie aussi bien par sa nature que par son montant, tandis que le revenu différé est perçu comme « *...tout revenu dont le contribuable, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté, a eu la disposition au cours d'une année, mais qui par sa date normale d'échéance se rapporte à une ou plusieurs années antérieures* ».

Pour rappel, seul le quart du montant des revenus exceptionnels ou différés perçu par le salarié est intégré dans l'assiette annuelle de calcul de l'IRPP du par ce dernier.

Maroc :

Juxtaposition d'un contrat de travail classique et d'un contrat de travailleur étranger bénéficiant d'une convention bilatérale : quel traitement jurisprudentiel ?

Le Code du travail marocain impose aux employeurs marocains souhaitant recruter un travailleur étranger de conclure un contrat spécifique appelé Contrat de Travailleur Etranger (CTE) nonobstant l'existence concomitante d'un contrat de travail classique à durée indéterminée.

Le CTE doit être visé par le Ministère du travail et la durée de ce visa délimite la durée du CTE qui est obligatoirement un CDD.

Les ressortissants de certains pays (Algérie, Sénégal et Tunisie) ayant signé avec le Maroc une convention bilatérale garantissant le même traitement en matière de recrutement, aux ressortissants des deux pays, sont exonérés de l'obtention du visa de travail, ce qui

leur confère la possibilité de bénéficier du régime applicable au CDI, notamment en ce qui concerne les indemnités allouées en cas de licenciement abusif.

Une récente jurisprudence du Tribunal Social de Casablanca en date du 13 décembre 2017 (Dos. No. 1361/1501/2017) vient de trancher le cas dans lequel se trouve un salarié tunisien qui, ayant conclu un CTE avec son employeur et, après avoir été licencié, a argué, devant le tribunal, des termes de la convention bilatérale entre le Maroc et la Tunisie lui garantissant le même traitement que les salariés marocains et le faisant bénéficier par conséquent, des mêmes indemnités que ses homologues marocains en cas de rupture de CDI.

Le Tribunal a jugé que « *Attendu que les salariés tunisiens sont exonérés de la formalité du visa du travail, ce qui veut dire qu'un ressortissant tunisien a le droit de conclure librement des contrats de travail au Maroc sans visa préalable des autorités compétentes. Attendu que le demandeur a choisi de conclure un CTE avec la défenderesse et d'y apposer le visa de travail, ce dernier devient opposable aux parties et oblige le salarié* ».

» **ASIE**

Japon :

Création de nouveaux titres de séjours pour les travailleurs étrangers au Japon

Le Gouvernement japonais a adopté, le 15 juin 2018, des « Politiques générales pour la gestion économique, fiscale et la réforme » (Basic Policies for the Economic and Fiscal Management and Reform) qui traitent de divers problèmes relatifs au vieillissement de la population et au développement durable de l'économie japonaise.

Dans ce cadre, le Gouvernement japonais prévoit la création de nouveaux titres de séjours avec autorisation de travail d'une durée de 5 ans pour des travailleurs étrangers disposant d'une moindre qualification universitaire mais ayant une certaine compétence ou spécialisation. Les conditions d'obtention de ces nouveaux titres de séjours prévoient la réalisation d'un stage pratique (de type stage ouvrier ou autre) ou la réussite à un examen validant le niveau de japonais acquis.

Le Ministère de la Justice est chargé de préparer la proposition de loi en vue de la réforme de la Loi sur le Contrôle de l'Immigration et la Reconnaissance de statuts de Réfugiés dont la mise en vigueur est attendue en avril 2019.

Le but de la création de ces nouveaux titres de séjour est de pallier la carence de main d'œuvre notamment

dans le secteur de l'agriculture, le tourisme, les soins aux personnes âgées ou bien la construction. Le Japon compte à l'heure actuelle 1,27 million de travailleurs étrangers sur un nombre total de 66 millions de travailleurs.

Avis d'expert :

Convention bilatérale de sécurité sociale France-Chine

La convention bilatérale de sécurité sociale France-Chine, signée le 10 octobre 2016, est toujours en cours de ratification devant le Parlement, et ce depuis janvier 2017. A ce jour, la date de ratification n'est toujours pas connue alors même que le nombre de sociétés, tant côté France que côté Chine, sont en attente de ce texte

Hong-Kong :

Allégements fiscaux en 2017/2018 et 2018/2019

L'impôt sur les salaires (Salaries tax) est réduit de 75% pour l'année fiscale 2017/2018 (la réduction est toutefois plafonnée à 30.000 HKD par contribuable). Le barème progressif de l'impôt est également modifié à la baisse à compter de 2018/2019. Les contribuables seront taxés par tranche de 50.000 HKD (et non plus 45.000 HKD) aux taux de 2%, 6%, 10%, 14% et 17%. Les abattements, qui ont pour effet de réduire la base taxable, seront également augmentés (par exemple, l'abattement pour enfant à charge est augmenté de 100.000 à 120.000 HKD par enfant à charge).

Cotisations retraites

Le "Mandatory Provident Fund" (MPF) est un fonds de pension de nature privée dont la mise en place a été rendue obligatoire par le gouvernement pour assurer l'épargne retraite. Les salariés et employeurs doivent chacun verser mensuellement des cotisations retraites à un fonds de pension privé. Dans le cadre d'un licenciement, la législation actuelle prévoit que l'employeur est en droit de déduire l'ensemble des cotisations employeur du montant total des indemnités d'ancienneté ou de licenciement versées au salarié licencié. Cette mesure est décriée depuis des années par les syndicats. Le chef du gouvernement, Carrie Lam, a annoncé en 2017 que cette mesure serait abolie. Le gouvernement espère que la loi sera votée en 2020 pour une entrée en vigueur en 2022.

Obtention de visa dépendant pour les couples mariés de même sexe

Après une bataille judiciaire de 3 ans, la cour suprême (Court of Final Appeal) de Hong Kong a jugé le 4 juillet dernier qu'une personne pouvait valablement demander un visa dépendant en faveur de son épouse de même sexe, ce qui jusqu'à cette décision n'était pas possible, les visas dépendants n'étant accordés qu'aux couples mariés de sexes différents (cf. Director of Immigration v. QT [2018] HKCFA 28). Cette décision a pour effet de permettre

la reconnaissance des mariages étrangers entre personnes du même sexe pour les besoins d'obtention des visas à Hong Kong. Cette décision place Hong Kong à part parmi ses concurrents asiatiques comme Singapour, la Chine ou le Japon en rendant le territoire hongkongais encore plus compétitif et attractif pour les nouveaux talents. La cour a toutefois confirmé que cette décision n'avait aucun effet sur la définition du mariage en droit hongkongais, qui ne reconnaît que le mariage entre personnes de sexes différents.

Toute l'équipe mobilité de LPA-CGR avocats se tient à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires

Une « Équipe Mobilité » pour vous accompagner partout dans le monde

Emmanuel Tricot
+33 (0)1 53 93 23 42
etricot@lpalaw.com
Belgique



Mathieu Selva-Roudon
+33 (0)1 53 93 39 04
mselva-roudon@lpalaw.com
France



Sophie Marinier
+33 (0)1 53 93 30 11
smarinier@lpalaw.com
France



Lina Fassi-Fihri
+212 (0)5 22 97 96 60
lfassi@lpalaw.com
Maroc

Rym Loucif
+213 (0)5 52 58 28 93
rloucif@lpalaw.com
Algérie



Nicolas Vanderchmitt
+852 2907 7888
nvanderchmitt@lpalaw.com
Hong Kong

Ayano Kanezuka
+81 3 45 40 77 35
akanezuka@lpalaw.com
Japon



Ghislaine Lovet
+237 699 315 653
glovet@lpalaw.com
Cameroun



Fanny Nguyen
+86 21 6135 9966
fnguyen@lpalaw.com
Chine



Paris | Alger | Bruxelles | Casablanca | Douala/Yaoundé | Dubaï | Hong Kong | Munich | Shanghai | Singapour | Tokyo

www.lpalaw.com

Pour vous désinscrire, merci d'envoyer un mail à desabonnement@lpalaw.com