



La mobilité professionnelle dans l'UE



En quelques mots...

Une des réalisations majeures de l'Union européenne (UE) est incontestablement la création d'un espace de liberté dans lequel les personnes, les marchandises, les capitaux et les services circulent librement. Dans ce cadre, la liberté de circulation des travailleurs fut la première étape, dès 1968, à la libre circulation des personnes.

Ainsi, depuis plus d'un demi-siècle maintenant, les ressortissants d'un Etat membre de l'Union peuvent facilement travailler dans un autre Etat membre où ils sont assimilés à des nationaux.

Cette mobilité professionnelle concerne principalement les citoyens de l'UE mais également les ressortissants de l'Espace économique européen. Elle s'applique sans contrôle aux frontières ni formalités au sein de l'espace Schengen.

La mobilité des travailleurs salariés s'exerce principalement par le biais de deux statuts : le détachement et l'expatriation.



Pourquoi cette thématique ?

Avec l'économie mondiale de plus en plus interconnectée, la mobilité professionnelle en Europe devient un tremplin vers des opportunités de croissance personnelle et professionnelle. En se familiarisant avec les différents statuts de mobilité, tels que le détachement et l'expatriation, les futurs professionnels se dotent d'une perspective globale et adaptative du marché du travail. Les avantages incluent l'acquisition de nouvelles compétences, la découverte de cultures diverses et l'élargissement des horizons professionnels. S'intéresser à la mobilité professionnelle en Europe est une démarche stratégique pour saisir les opportunités d'un marché en constante évolution, pour forger des carrières qui transcendent les frontières et les limites traditionnelles.



Faits et chiffres

- La migration est une caractéristique permanente de la société européenne. Par exemple, plus de 8 % des près de 450 millions de résidents de l'Union européenne sont nés en dehors de ses frontières. La migration est un sujet controversé dans le monde entier, mais la capacité qu'a la main-d'œuvre à traverser les frontières est vitale pour le bon fonctionnement du marché du travail.
- La Commission publie chaque année [un rapport](#) sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne, qui fournit des informations actualisées sur les tendances en matière de mobilité professionnelle dans les pays de l'Union et de l'AELE. L'analyse porte sur la mobilité de l'ensemble des citoyens de l'Union en âge de travailler (20-64 ans) ainsi que sur la mobilité des citoyens de l'Union de cette tranche d'âge qui sont actifs.
- Selon les statistiques d'Eurostat sur la population, en 2019, l'Union européenne comptait 17,9 millions de citoyens mobiles de l'EU-28, dont 13 millions de citoyens mobiles de l'Union en âge de travailler (20-64 ans). Le nombre de citoyens mobiles de l'Union en âge de travailler a augmenté de 1,2 % entre 2018 et 2019, soit nettement moins qu'entre 2017 et 2018, où l'on a enregistré une augmentation de 3,4 %. En 2019, 20% de l'ensemble des citoyens mobiles de l'UE en âge de travailler résident en Allemagne, 20% au Royaume-Uni et 28% en Espagne, en Italie ou en France.

[Voir cartes interactives](#)



Les informations clés

La recherche d'emploi transfrontalière a rebondi après le faible niveau atteint durant la pandémie. Cela laisse entrevoir un potentiel important de nouvelles arrivées de travailleurs immigrés sur les marchés du travail européens les plus attractifs à mesure que la pandémie s'atténue.

- Européens : Les demandeurs d'emploi européens sont de plus en plus nombreux à rechercher un emploi en dehors de leur pays d'origine, à la fois en Europe et en dehors de l'Europe. Les recherches transfrontalières par les demandeurs d'emploi européens sont toujours inférieures de 10% à leur moyenne de 2017-2019, mais elles sont en forte hausse par rapport au niveau le plus bas de la pandémie durant laquelle elles étaient inférieures de 32 %.
- Non européens : Les postes disponibles en Europe sont plus recherchés par les non-Européens. Les recherches entrantes depuis l'extérieur de l'Europe sont de 38 % supérieures à la moyenne de 2017-2019, en hausse par rapport au niveau le plus bas de la pandémie, 31 % ¹.

Alors que le besoin de main-d'œuvre est crucial au sein de l'Union européenne, on observe une réduction de la main-d'œuvre disponible, en raison notamment de l'évolution démographique. Ainsi, un quart des petites et moyennes entreprises de l'UE, qui représentent 99 % de l'ensemble des entreprises de l'UE, font face à des difficultés pour trouver du personnel qualifié et des cadres expérimentés ².

¹ <https://www.hiringlab.org/fr/wp-content/uploads/sites/4/2022/07/Indeed-Europe-on-the-Move-fr-FR.pdf>

² [Eurostat, Chiffres clés sur les entreprises européennes](#), édition 2022, p. 10

En 2021, 28 professions ont été considérées comme souffrant de pénuries, notamment dans les secteurs des soins de santé, de l'hôtellerie, de la construction et des services. À cela s'ajoutent la pénurie de spécialistes des technologies de l'information et de la sécurité, en particulier d'experts en cybersécurité, ainsi que la pénurie de travailleurs ayant une formation en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques³. L'UE est, par ailleurs, confrontée à une pénurie sans précédent de femmes dans les carrières et l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

Afin de réduire ces pénuries de main-d'œuvre dans l'Union européenne, la Commission européenne propose l'instauration de [l'Année européenne des compétences pour 2023](#).

Pour favoriser la mobilité professionnelle en Europe, l'UE a créé la plateforme [Europass](#). Il s'agit d'une plateforme en ligne pour aider les citoyens à gérer leurs compétences et leur carrière tout au long de la vie. C'est aussi 3 documents pour valoriser les compétences et les qualifications, dont l'[Europass Mobilité](#).

Les documents Europass sont identiques et reconnus dans 35 pays :

- [L'Europass mobilité](#) est un document nominatif et personnalisé, il décrit la période d'études ou de stage effectuée dans un autre pays européen. Il recense l'ensemble des compétences acquises et aide à valoriser cette expérience.
- [Le supplément au certificat](#) est destiné aux personnes ayant obtenu un certificat, un titre ou un diplôme de la formation professionnelle
- [Le supplément au diplôme](#) est un document personnalisé, joint au diplôme d'études supérieures. Il décrit les compétences et les connaissances acquises tout au long du parcours de l'étudiant.

■ Espaces européens et immigration professionnelle

Travailler dans un Etat membre de l'UE dont on n'a pas la nationalité requiert des formalités très différentes selon que l'on soit citoyen de l'Union ou ressortissant d'un Etat membre de l'Espace Economique européen (EEE) d'une part, ou que l'on soit ressortissant d'un Etat tiers.

Ainsi en substance, les citoyens de l'UE jouissent d'une liberté de circulation et d'établissement, que ce soit pour exercer une activité professionnelle ou non. Cette liberté est étendue au membre de l'EEE et aux ressortissants de l'espace Schengen, hors UE, lorsqu'ils désirent travailler dans un Etat membre de l'EEE. Au contraire, les ressortissants d'Etats tiers seront assujettis à des conditions d'entrée, de séjour et de travail dans l'espace Schengen.

Par exemple, un Italien peut venir travailler en France sans effectuer aucune formalité. Il n'est pas non plus assujetti à l'obtention d'une autorisation pour exercer une activité professionnelle. Au contraire, un ressortissant des USA devra obtenir un titre de séjour et une autorisation de travail.

■ Libre circulation au sein de l'Union européenne

La libre circulation des travailleurs est un principe fondamental établi par l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Les citoyens européens ont le droit :

- de chercher un emploi dans un autre pays de l'UE ;
- d'y travailler sans permis de travail ;
- d'y vivre dans ce but ;
- d'y demeurer même lorsque leur emploi a pris fin ;
- de bénéficier du même traitement que les citoyens de ce pays en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et tout autre avantage social ou fiscal.

Les bénéficiaires de cette liberté sont :

- Les demandeurs d'emploi, à savoir les citoyens de l'UE se rendant dans un autre pays européen afin d'y trouver un emploi (sous certaines conditions)
- Les citoyens de l'UE travaillant dans un autre pays de l'Union
- Les citoyens de l'UE retournant vivre dans leur pays d'origine après avoir travaillé à l'étranger
- Les membres de la famille de ces personnes

³ Autorité européenne du travail, Rapport sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre 2021 et ENISA, «Cybersecurity skills development in the EU» (Développement des compétences en matière de cybersécurité dans l'UE), mars 2020. Les études de l'ENISA mettent en évidence un déficit de 291 000 professionnels dans le domaine de la cybersécurité.

■ Espace Schengen

L'espace Schengen est un espace de libre circulation sans contrôles aux frontières intérieures et avec une frontière extérieure commune (c'est-à-dire entre un État membre de Schengen et un État ne faisant pas partie de Schengen). ([voir infographie Schengen](#))

Signés en 1985 et mis en œuvre en 1995, les accords de Schengen autorisent la libre circulation des personnes et harmonisent les contrôles des voyageurs au sein de l'espace constitué par ces États.

27 pays en sont membres, dont 23 appartiennent également à l'Union européenne. Les 4 États membres de l'UE ne faisant pas partie de l'espace Schengen sont l'Irlande, la Roumanie, la Bulgarie et Chypre. Les 4 États non membres de l'UE qui font partie de l'espace Schengen sont l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.

Signé en 1992, le traité instituant l'Espace économique européen (EEE) est entré en vigueur en 1994. Il étend la zone de libre-échange de l'Union européenne à trois pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE).

■ Espace économique européen

L'EEE regroupe aujourd'hui 30 pays : les 27 membres de l'Union européenne, auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

L'EEE permet d'étendre à trois pays de l'AELE les quatre libertés qui fondent le marché unique européen, notamment le principe de libre circulation des marchandises, qui donne le droit à toute entreprise de l'UE d'exporter ses biens (hors agriculture et pêche) dans ces pays.

Toutefois, l'EEE n'est pas une union douanière : le tarif extérieur commun qui s'applique aux frontières de l'UE ne concerne pas les trois autres pays, qui peuvent librement décider de leurs tarifs douaniers. Les contrôles douaniers aux frontières sont donc maintenus entre les pays de l'EEE et l'UE pour les marchandises et les devises. L'appartenance des trois pays à l'espace Schengen a en revanche mis fin aux contrôles d'identité. La libre circulation des personnes, qui donne le droit de voyager et de s'installer dans tout autre pays de l'UE, ne s'applique à l'égard des trois pays de l'AELE que pour les travailleurs salariés.

■ Immigration professionnelle des ressortissants de l'EEE

Au sein de l'Union et plus particulièrement encore de [l'espace Schengen](#), la liberté de circulation est affirmée. Les ressortissants de l'EEE et les Suisses disposent d'un droit de court séjour (<3mois) qui n'est assujéti à aucune condition (notamment de ressources) ni formalité (hormis la possession d'un document d'identité). Pour les longs séjours, le principe est identique, si ce n'est la nécessité de justifier de ressources. Au-delà de 5 ans de résidence continue, le droit au séjour devient un droit permanent de résidence (même sans condition de ressources). Enfin, les ressortissants de l'EEE et les Suisses disposent également d'une liberté d'exercice d'une activité professionnelle : ils ne sont pas assujéti à la délivrance d'une autorisation ou permis de travail.

Exemple : Embauche d'un citoyen européen en France

Pour travailler en France, un ressortissant de l'Espace économique européen n'a pas besoin d'autorisation de travail. L'employeur qui souhaite embaucher un ressortissant de l'un de ces pays doit respecter les mêmes formalités que pour l'embauche d'un ressortissant français.

■ Immigration professionnelle d'un ressortissant d'un Etat tiers à l'espace Schengen⁴

Les étrangers, par opposition aux ressortissants de l'UE ou de l'EEE, sont assujéti à des formalités pour entrer et travailler sur le territoire d'un État membre de l'Union. Ces formalités diffèrent selon que l'étranger soit ou non titulaire d'un titre de séjour délivré par un État membre de l'espace Schengen.

L'étranger qui souhaite entrer sur le territoire d'un État membre de l'UE pour travailler doit avoir une autorisation de travail. Elle peut prendre la forme soit d'un visa ou d'un titre de séjour, soit d'un document distinct du document de séjour. C'est le futur employeur qui effectue la demande. Des sanctions sont prévues en cas d'emploi d'un salarié sans autorisation.

En substance, alors que travailler et circuler en Europe est un droit pour les ressortissants de l'UE et de l'EEE, il s'agit d'une faculté assujéti à autorisation pour les étrangers.

⁴ <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/espace-schengen-queles-conditions-entree-circulation>

■ L'essentiel sur les statuts de la mobilité professionnelle en Europe

La mobilité internationale des salariés se définit à travers différentes situations juridiques :

- Salariés détachés ou expatriés travaillant dans des entreprises nationales ou étrangères
- Les salariés en mission
- Les pluriactifs (exerçant dans plusieurs pays)
- La mise à disposition internationale de salariés.

Chaque situation de mobilité professionnelle impose de rechercher la qualification juridique pertinente qui va permettre de déterminer le statut d'expatrié ou de détaché. Il n'existe aucune définition de principe de ces notions.

Il est généralement admis que le détachement suppose un séjour de courte durée à l'étranger tandis que l'expatriation et le transfert exigent un séjour de longue durée.

Cette distinction est reprise par l'article 2 de la Directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services : « On entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement ».

Juridiquement, on peut opposer ces deux statuts :

- L'expatrié dépend du droit du travail et de la protection sociale du pays de destination. Il est lié par un contrat de droit local avec l'entreprise d'accueil. Son contrat de travail initial (lorsqu'il existe) est suspendu ou rompu.
- Le détaché effectue une mission temporaire à l'étranger. Il reste affilié au régime de protection sociale de son état d'origine et est toujours régi par son contrat de travail initial. Toutefois certaines dispositions de l'Etat d'accueil peuvent lui être applicables.

En résumé, le détaché relève de la Sécurité sociale du pays d'origine bien qu'il travaille à l'étranger alors que l'expatrié relève du régime de Sécurité sociale du pays dans lequel il travaille. Toutefois, le salarié expatrié peut, selon des modalités variables en fonction de son pays d'origine, continuer de cotiser volontairement à la sécurité sociale de ce pays.

Par exemple les expatriés français peuvent cotiser au régime volontaire de la Sécurité sociale par le biais de la Caisse des Français de l'étranger. Il est possible qu'une telle cotisation soit prise en charge en tout ou partie par l'employeur d'origine.

La projection des coûts engendrés pour l'entreprise et le salarié (selon la durée du travail à l'étranger) permettront à l'employeur d'opter pour le détachement ou l'expatriation. Le diagnostic à conduire en matière de protection sociale (cf. fiche sur la sécurité sociale en Europe) est spécifique et il se distingue des règles en droit du travail et en droit fiscal.

■ Maîtriser les statuts de la mobilité professionnelle en Europe

Les développements ci-dessous permettent d'approfondir les différences essentielles entre le détachement et l'expatriation.

■ Le détachement

Les situations de détachement, dans leur généralité, sont régies par la Directive européenne du 14 octobre 1991. Le cas particulier des détachements de travailleurs effectués dans le cadre d'une prestation de service est traité par [la Directive européenne du 24 septembre 1996 modifiée en 2018](#).

Le salarié détaché, outre le fait qu'il continue à travailler pour le compte de la société d'origine, est celui qui :

- est mis à disposition à l'étranger pour une durée limitée par une entreprise ayant son siège social dans un autre Etat ;
- reste affilié au régime de sécurité sociale de son Etat d'origine ;
- appartient à l'effectif de la société ;
- reste rémunéré par la société d'origine ;
- bénéficie exclusivement de l'application du contrat de travail initialement conclu avec l'employeur d'origine bien que son contrat s'exécute à l'étranger dans une autre société.

Mise à disposition à l'étranger pour une durée limitée par une entreprise ayant son siège social dans l'Etat d'origine

Le détachement ne doit pas excéder une certaine durée qui est variable selon le pays au sein duquel le salarié est détaché. La durée de détachement est prévue par les textes applicables en matière de protection sociale. A ce titre, rappelons que :

- la durée maximale d'un détachement d'un salarié d'un Etat membre de l'Union européenne vers un autre Etat membre de l'Union européenne est, en principe, de douze mois, renouvelable une fois si la mission n'a pas été achevée à la suite de circonstances exceptionnelles (*Articles 14 et 17 du règlement CE n° 1408/71*).

Il est, toutefois, possible d'obtenir des prorogations pour une durée maximale de cinq à six ans.

- la durée maximale d'un détachement d'un salarié d'un Etat membre de l'Union européenne vers un Etat n'appartenant pas à l'Union européenne est souvent prévue par des traités bilatéraux de sécurité sociale ;

Ainsi, aux Etats-Unis, le détachement est d'une durée de cinq ans en application de la convention bilatérale conclue avec la France.

- à défaut de convention bilatérale, les dispositions du droit de l'Etat d'origine sont applicables.

En France, par application de l'article L. 761-2 et R. 761-1 du Code de la sécurité sociale, la durée maximale du détachement est de 3 ans renouvelable une fois, soit une durée maximale de 6 ans.

Affiliation au régime de Sécurité Sociale de l'Etat d'origine : La directive européenne dispose que les salariés détachés sont réputés avoir leur résidence et leur lieu de travail dans l'Etat d'origine. Par conséquent, de manière fictive, les salariés détachés sont considérés comme n'ayant pas quitté le territoire de l'Etat d'origine et le régime de protection sociale de cet Etat leur sera applicable.

Appartenance à l'effectif de la société d'origine : Un lien juridique doit nécessairement être maintenu entre le salarié détaché et la société d'origine. Par conséquent, le salarié détaché continue d'appartenir à l'effectif de la société d'origine.

Rémunération par l'entreprise d'origine : Le salarié détaché continue d'être payé par la société d'origine, soit directement, soit indirectement. En principe, le montant de la rémunération a été fixé par l'employeur d'origine.

Situation juridique du détachement : Le détachement se caractérise par le maintien du lien de subordination entre l'employeur d'origine et le salarié détaché. Le salarié détaché continue à travailler pour son employeur d'origine, la mise à disposition étant effectuée au bénéfice de la société de destination. Il s'agit seulement d'une mission temporaire à l'étranger et non d'une carrière à l'étranger. Par conséquent, juridiquement, il n'est pas nécessaire qu'un contrat local soit conclu, excepté si des raisons administratives l'exigent. Un seul contrat de travail a vocation à s'appliquer.

Dans la plupart des cas, un avenant au contrat de travail ou une lettre de détachement dans la société d'origine pour définir les modalités du détachement sont donc suffisants. Il n'existe pas à proprement parler de contrat à l'étranger. A l'issue de sa mission, le salarié réintègre son entreprise d'origine, le contrat de travail du salarié détaché n'ayant jamais été ni rompu, ni suspendu.

■ Droit du travail applicable

Si le détachement s'effectue dans un Etat membre de l'UE, le salarié détaché bénéficiera obligatoirement de certaines dispositions du droit du travail de l'Etat d'accueil, même si son contrat de travail est toujours régi par les dispositions de l'Etat d'origine et quoique puisse prévoir le contrat international. Selon les termes de la directive, si le détachement dure moins de 12 mois, un « noyau dur » des dispositions du droit du travail de l'Etat de destination s'applique au salarié détaché. Au-delà de 12 mois, on appliquera un noyau dur étendu.

Noyau dur

Les Etats membres de l'UE garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées ci-après qui, dans l'Etat membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels ;

- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination ;
- les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;
- les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

Noyau dur étendu

Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement ...toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté à l'exception :

- des procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;
- des régimes complémentaires de retraite professionnels.

Exemple : Niels est un salarié de nationalité lituanienne détaché pour 12 mois au sein d'une filiale française de son entreprise :

- Niels continue fait toujours partie de l'effectif de son entreprise en Lituanie. Il n'a pas de contrat de travail avec la filiale autrichienne, il conserve seulement son contrat lituanien. Niels dépend toujours de la sécurité sociale lituanienne (maladie, retraite, chômage...) et par conséquent les cotisations sociales sont versées en Lituanie.
- Puisque Niels travaille désormais en France, les dispositions du noyau dur lui sont toutefois applicables. Par exemple, Niels va bénéficier de 5 semaines de congés payés (minimum imposé par le droit français) alors que le droit lituanien ne prévoit que 4 semaines.

■ L'expatriation

Le salarié est mis à disposition d'une autre société du groupe où il travaille, ce qui s'apparente à un prêt de main d'œuvre. L'expatriation couvre plusieurs hypothèses :

- Le salarié est recruté spécialement pour travailler à l'étranger avec un contrat soumis au droit de l'Etat d'origine.
- Le salarié est envoyé à l'étranger par l'employeur d'origine pour une durée indéterminée, avec un contrat soumis au droit d'origine ou au droit du lieu d'exécution (droit local).

Le statut de l'expatrié se caractérise essentiellement par les éléments suivants :

- travail pour le compte de la société d'accueil ;
- pas d'affiliation au régime de Sécurité Sociale de l'Etat d'origine ;
- longue durée de mise à disposition à l'étranger ;
- pas d'appartenance à l'effectif de la société d'origine ;
- rémunération fixée et versée par la société d'accueil ;
- absence de résidence en France sur le plan fiscal.

Dans le cas de l'expatriation, l'employeur choisit de ne plus avoir de lien direct de subordination avec le salarié mis à disposition à l'étranger.

■ Travail pour le compte de la société d'accueil

Généralement, le salarié expatrié est celui qui dispose, pendant une même durée, de deux contrats de travail :

- le contrat de travail initial conclu avec la société d'origine qui est suspendu pendant la durée de la mission à l'étranger ;
- le contrat de travail local conclu avec la société d'accueil qui s'appliquera pendant toute la durée de la mission à l'étranger et qui sera régi par le droit local.

Cette dualité de contrat implique qu'à l'issue de l'expiration du contrat de travail conclu avec la société d'accueil, le contrat de travail initial liant le salarié à son entreprise d'origine renaisse, la suspension du contrat de travail initial n'ayant plus d'objet. Le contrat de travail initial n'ayant jamais été rompu, la société d'origine doit respecter à l'égard du salarié expatrié une obligation de réinsertion au sein de son entreprise.

Concrètement, l'expatriation d'un salarié entraîne :

- la signature, par la société d'origine et l'expatrié, d'un avenant prévoyant sa mise à disposition dans une société étrangère ;
- la conclusion, par la société étrangère, d'un contrat de travail avec l'expatrié.

■ Le cas particulier du transfert

Il s'agit d'une forme d'expatriation par laquelle le salarié sort définitivement de l'effectif de la société d'origine. Le contrat avec l'entreprise d'origine est rompu. Le salarié n'a plus qu'un contrat local avec l'entreprise d'accueil. Il n'existe plus aucun lien juridique entre l'employeur d'origine et le salarié transféré. Le salarié ne peut plus prétendre par la suite à un droit de retour dans l'entreprise. Il ne bénéficie donc pas des garanties découlant du maintien du lien de subordination entre l'employeur d'origine et le salarié détaché ou expatrié.

■ Atténuation ou disparition du lien de subordination

Le contrat avec l'entreprise d'origine peut être suspendu le temps de sa mission à l'étranger (dans ce cas le salarié dispose de deux contrats de travail) ou rompu. Le nouveau contrat de travail est un contrat de droit local. Il est régi par le droit du travail du pays d'exercice de l'activité. Le lien de subordination, entre l'employeur d'origine et le salarié expatrié, est très atténué par rapport à celui qui existe pour le salarié détaché, puisque le contrat d'origine est suspendu. Il peut disparaître complètement lorsque l'expatriation s'accompagne d'une rupture du contrat de travail avec l'Entreprise d'origine.



Désormais, je suis capable de :

- Identifier les différents espaces européens
- Distinguer la libre circulation des travailleurs et des citoyens de l'UE
- Comprendre les implications de la libre circulation des travailleurs
- Distinguer les conditions d'immigration d'un citoyen européen de celles d'un ressortissant non européen
- Identifier les différents statuts de la mobilité professionnelle
- Identifier les différences principales entre expatriation et détachement
- Comprendre les implications du détachement sur le statut juridique du salarié
- Identifier l'action de l'UE en faveur de la mobilité professionnelle



Boîte à outils

[Europass](#)

[Les outils européens de la mobilité](#)

[Bouger et travailler en Europe](#)

[Fiche thématique : Travailleurs détachés](#)

[Rapport annuel sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE](#)

[Regard sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne - Principales conclusions du rapport annuel 2020 sur la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'Union européenne](#)

[Mobilité professionnelle en Europe : entre changement et continuité \(2022\)](#)

[Portail EURES - Trouver un emploi en Europe](#)



Je m'entraîne

1. L'EEE désigne :

- a. l'Espace européen économique
- b. l'Espace étendu européen
- c. l'Espace économique européen
- d. l'Espace exclusif européen

2. L'EEE est le résultat d'un accord entre l'UE et :

- a. le Conseil de l'Europe
- b. l'espace Schengen
- c. l'ensemble des Etats membres de l'AELE
- d. certains des Etats membres de l'AELE

3. Quel Etat n'est pas membre de l'EEE :

- a. la Suisse
- b. la Norvège
- c. l'Islande
- d. la Bulgarie

4. L'espace Schengen désigne :

- a. une organisation internationale intergouvernementale
- b. un espace de libre circulation sans contrôles aux frontières intérieures et avec une frontière extérieure commune
- c. une zone de libre échange
- d. une union douanière

5. Un ressortissant américain qui souhaite entrer en Espagne alors qu'il dispose d'un titre de séjour délivré par la France doit justifier (chassez l'intrus) :

- a. d'un passeport en cours de validité
- b. d'un titre de séjour français
- c. d'un moyen de subsistance
- d. de son identité

6. L'espace Schengen :

- a. est composé de l'ensemble des Etats membres de l'UE
- b. regroupe tous les Etats membres de l'UE avec certains Etats tiers
- c. est composé des mêmes Etats que l'EEE
- d. regroupe la plupart des Etats membres de l'UE et certains Etats tiers

7. La libre circulation des travailleurs :

- a. est une conséquence de l'EEE
- b. est une conséquence de l'Espace Schengen
- c. est un principe posé par le Conseil de l'Europe
- d. est une conséquence du TFUE

8. Libre circulation des citoyens et libre circulation des travailleurs :

- a. sont synonymes
- b. reposent sur une même base juridique
- c. sont entrées en vigueur à des périodes différentes
- d. ne concernent que les salariés

9. Le droit européen limite en principe le détachement d'un salarié à une période de :

- a. 6 mois non renouvelable
- b. 6 mois renouvelable une fois
- c. 12 mois non renouvelable
- d. 12 mois renouvelable une fois

10. Le droit européen règlemente :

- a. le statut des expatriés seulement
- b. le statut des détachés seulement
- c. le statut des détachés et des expatriés

Réponses correctes : 1-c, 2-d, 3-a, 4-b, 5-c, 6-d, 7-d, 8-c, 9-d, 10-b.