

## DRH : jusqu'où assister vos impatriés ?

*Février 2006*

La venue de collaborateurs étrangers au sein d'une structure française est un véritable défi pour la Direction des Ressources Humaines. Face aux nombreuses exigences, une question se pose : jusqu'où faut-il les assister ? D'un côté, ils sont comme « perdus » dans un environnement étranger, et il est légitime qu'ils aient besoin de soutien. D'un autre côté, ce sont des travailleurs responsables et autonomes, sélectionnés pour travailler à l'étranger pour leurs compétences professionnelles mais aussi pour leur capacité à se prendre en charge eux-mêmes et à s'adapter.

Chaque DRH mettra le curseur là il le souhaite, car chaque situation est différente. Mais un critère reste universel : **l'intégration**. Pour cela, la prise en charge d'**enjeux purement humains** (et non professionnels) est très importante : votre impatrié **parle-t-il français ?** Et son conjoint ? Leur offrir des cours de langue se révèle, souvent, très « payant », y compris pour l'entreprise. Un coup de pouce au moment des premiers problèmes de santé est aussi très utile car ces problèmes peuvent vite faire paniquer. Où aller en cas d'urgences, quoi faire en cas de maladie ? Autant de réponses qui soulageront grandement vos collaborateurs étrangers...

Au-delà des aspects purement humains, les responsabilités légales des DRH sont aussi très importantes. Un DRH est en effet tenu de **bien respecter la législation du travail française**. Ceci implique nécessairement une bonne connaissance des évolutions législatives de l'hexagone, en matière de droit des étrangers, droit du travail et droit de la sécurité sociale. En voici les points principaux actuels :

**1. Autorisation de travail :** un employeur qui souhaite faire travailler en France des collaborateurs étrangers doit solliciter pour chacun d'entre eux une autorisation de travail. Ceci est valable pour les ressortissants de pays tiers à l'Union Européenne, ainsi que pour certains ressortissants européens. L'employeur doit veiller à ce que les autorisations de travail délivrées soient bien valables pour les dates réelles de travail en France de ses collaborateurs ainsi que pour les lieux où ils interviendront.

En l'absence d'autorisations de travail, ou en l'absence d'autorisations de travail valables, le travail fourni par votre collaborateur étranger en France sera considéré comme du « **travail illégal** » ou du « **travail dissimulé** ». Or, le travail illégal est puni de cinq ans de prison et 15.000 euros d'amende par travailleur « clandestin ». Si l'infraction est commise en « bande organisée », les peines encourues sont de 10 ans de prison et 100.000 euros d'amende.

*Voici quelques exemples de travail illégal ou dissimulé :* un travailleur étranger a le statut de « détaché » alors qu'il devrait avoir celui de « salarié » ; un étudiant disposant d'une APT travaille en tant que gérant d'une société ; ou bien il fournit un travail réel de 35 heures/semaine quand son APT n'est valable que pour 20 ; un « stagiaire » fournit un vrai travail, etc... Conclusion : disposer d'une APT n'est pas suffisant, encore faut-il qu'elle soit adéquate au travail fourni !

**2. Droits sociaux :** tous les travailleurs étrangers présents en France ont **les mêmes droits** que les travailleurs français, tels que garantis par le Code du Travail et la Convention Collective applicable. Ceci inclut le temps de travail hebdomadaire de 35 heures, la réduction du temps de travail (RTT), les heures supplémentaires, les congés payés, les accidents du travail, les arrêts maladie ou maternité, le congé de paternité, les jours fériés, le salaire minimum, les visites médicales, la non-discrimination, les normes de sécurité, de santé et d'hygiène, etc...

A partir du moment où un travailleur étranger se trouve en France, il doit aussi obligatoirement être couvert par un régime de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, chômage, retraite, etc...). **Des cotisations sociales** sont donc obligatoires. Si le pays d'origine et la France ont signé une convention de sécurité sociale, les cotisations sont à payer dans le pays d'origine. En l'absence de convention de sécurité sociale, les cotisations sont à payer au régime de sécurité sociale français.

Toutes ces dispositions légales, tant en termes d'autorisations de travail, que de respect du Code du Travail, font l'objet de **contrôles par les inspecteurs du travail**. Les infractions commises peuvent donc être relevées et sanctionnées. Il est de la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines de les appliquer. Il est aussi de son ressort d'en informer ses collaborateurs étrangers.

Bien sûr, les impatriés eux-mêmes ont aussi leurs propres responsabilités : veiller à bien avoir une autorisation de travail, un titre de séjour (veiller à son renouvellement), obtenir un DCEM pour les enfants, payer ses impôts, s'inscrire à la CPAM, changer son permis de travail pour un permis français, etc...

Si vous souhaitez en savoir plus et/ou obtenir des conseils personnalisés, n'hésitez pas à venir nous rendre visite ! Nous pouvons vous conseiller directement, ou à l'aide de notre **CD-Rom** dédié aux enjeux de l'impatriation. **A bientôt !**