
SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE DANS LE MONDE

On distingue dans le monde deux systèmes dominants de sécurité sociale :

- le système «Universel» ;
- le système «Assurance».

Système «Universel»

Le droit aux prestations est ouvert sous condition de résidence et fréquemment sous conditions de ressources.

Principes

Les grands principes régissant le système universel sont :

- application du droit national ;
- droit aux prestations indépendant du statut professionnel ;
- système non contributif ;
- conditions de ressources ;
- droit aux prestations subordonné à une enquête sur la vie privée ;
- prestations principalement forfaitaires ;
- gestion politique du système ;
- régularité d'entrée et de séjour exigée pour les ressortissants étrangers.

Exemples de prestations «Universelles» en France

- allocations familiales ;
- minimum de revenu ;

Exemple

Revenu de Solidarité Active (RSA).

- revenu garanti aux personnes âgées (dépendance) ;

Exemple

Fonds National de Solidarité.

- allocations aux handicapés.

Systeme « Assurance »

Principes

Les caractéristiques principales d'un système «assurance» sont :

- droit personnel (l'assuré) aux prestations ;
- nécessité d'un contrat de travail ou d'une activité professionnelle ;
- gestion paritaire (patronat - syndicat), tutelle du système ;
- système contributif ;
- pas d'enquête préalable sur les ressources ;
- prestations principalement proportionnelles ;
- pas de critère de nationalité ;
- régularité d'entrée et de séjour exigée pour les ressortissants étrangers.

Exemples de prestations « Assurance » en France

- *maladie, maternité, décès, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle*
- *vieillesse, veuvage*
- *chômage*

Assurance collective et individuelle

En l'absence de système de protection sociale ou de certaines prestations, on trouve deux autres niveaux qui remplacent ou complètent les systèmes de base de sécurité sociale.

Assurance collective professionnelle

L'assurance collective professionnelle se caractérise par :

- un lien avec un contrat de travail ou une activité professionnelle ;
- une adhésion obligatoire ou facultative ;
- une gestion du risque privée ou assurée par la branche professionnelle ;
- une possibilité de sélection des risques.

Assurance individuelle et personnelle

Les principes dominant une assurance individuelle et personnelle sont :

- liberté de souscription ;
- libre choix des contrats ;
- disposer des ressources nécessaires ;
- compte individuel ;
- gestion privée ;
- sélection des risques.

CSG / CRDS

concernant les salariés détachés ou expatriés à l'étranger

GENERALITES

La Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) s'appliquent :

- aux revenus salariés et non-salariés ;
- aux revenus de remplacement ;
- aux revenus du capital.

Article L. 136-1 du Code de la Sécurité Sociale

Personnes assujetties à la CSG/CRDS

L'assujettissement à la CSG/CRDS est soumis à une double condition :

- être domicilié fiscalement en France ;
- être à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Article L. 136-1 du Code de la Sécurité Sociale

Se trouvent couvertes par ce critère, les personnes inscrites auprès d'un régime d'assurance maladie d'un autre Etat pour le bénéfice des prestations en nature mais pour lesquelles la charge financière incombe tout de même au régime français d'assurance maladie.

Ne sont concernés par ces deux conditions telles, qu'elles résultent de l'ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001, que les revenus d'activité et de remplacement.

Sont, en principe, assujetties les personnes domiciliées en France pour l'application de l'impôt sur le revenu. C'est-à-dire :

- les personnes qui possèdent en France leur foyer ou leur lieu de séjour principal ;
- les personnes qui exercent en France une activité professionnelle à titre principal ;

En cas de pluralité de professions exercées dans des pays différents, l'intéressé est considéré comme domicilié en France si l'activité exercée en France est celle pour laquelle il passe le plus de temps. Si le critère du temps passé ne peut être utilisé, on aura recours à la notion d'activité la plus rémunératrice.

- ou les personnes qui ont en France le centre de leurs intérêts économiques.

Il appartient aux personnes non domiciliées fiscalement en France et qui pourraient faire l'objet d'un précompte au titre de la CSG/CRDS, d'apporter la preuve de leur non domiciliation fiscale en France à l'organisme ou l'employeur chargé du précompte.

Revenus d'activité

Sont exemptés du paiement de la CSG/CRDS :

- les travailleurs domiciliés en France et exerçant leur activité sur le territoire d'un autre Etat, dès lors qu'ils ne sont pas à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;
- les travailleurs détachés, en application du règlement 1408/71 ou d'une convention bilatérale de sécurité sociale, exerçant leur activité en France et soumis à la législation de sécurité sociale de leur Etat d'origine, c'est-à-dire celui où est établie l'entreprise ou l'organisme qui les occupe habituellement et pour le compte de laquelle ils ont été envoyés en France. Cette exemption ne vaut que pour la période de détachement ;
- les travailleurs expatriés assurés du régime d'assurance volontaire maladie et maternité et d'assurance accidents du travail géré par la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) ;
- les agents de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif qui exercent leurs fonctions hors de France et qui ne sont pas à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Sont exonérés de CSG/CRDS et demeurent assujettis à une cotisation d'assurance maladie "maintenue" (au taux de 5,5%) car relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie sans être domiciliés fiscalement en France :

- les travailleurs qui ont leur domicile fiscal dans un autre Etat et qui sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;

Exemple

Travailleurs impatriés, frontaliers.

- les travailleurs détachés (pour au moins 180 jours), en application du règlement 1408/71, d'une convention bilatérale de sécurité sociale ou de l'article L. 761-2 du Code de la sécurité sociale, qui pour un temps déterminé vont exercer leur activité professionnelle sur le territoire d'un autre Etat, qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France et qui restent à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Revenus de remplacement

Sont exemptés du paiement de la CSG/CRDS, les titulaires de revenus de remplacement résidant en France et qui ne sont pas à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Toutefois, ces personnes restent assujetties à une cotisation d'assurance maladie « maintenue » à savoir fixée à 5,90%. Sont concernés par ces dispositions :

- les titulaires de revenus de remplacement résidant sur le territoire d'un autre Etat, titulaires de prestations françaises, et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;

- les titulaires d'une carte de séjour "retraité" bénéficiaires d'une ou plusieurs pensions françaises rémunérant une période d'assurance d'au moins 15 ans qui ont droit aux prestations en nature de l'assurance maladie lors de leur séjour sur le territoire métropolitain si leur état vient à nécessiter des soins immédiats en application de l'article L. 161-25-3 du Code de la sécurité sociale.

Modalités de remboursement

Une lettre ministérielle du 28 novembre 1994 avait demandé aux URSSAF de suspendre le recouvrement de la CSG/CRDS auprès des titulaires de revenus d'activité et de remplacement provenant de l'étranger.

L'intégralité des sommes versées au titre de la CSG/CRDS par les travailleurs exerçant leur activité sur le territoire d'un Etat membre et domiciliés fiscalement en France sont remboursées, que ces personnes aient ou non formulé une demande auprès de l'URSSAF. Les demandes de remboursement restent recevables dans le délai de deux ans à compter du 15 février 2000. Les autres personnes ne peuvent prétendre au remboursement des sommes indûment versées au titre de la CSG avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001, soit avant le 4 mai 2001.

Circulaire DSS/SDFS/5B n°350/2001 du 17 juillet 2001

Salariés détachés à l'étranger

Les salariés détachés de France au sens de la sécurité sociale et non domiciliés fiscalement en France, ne sont pas assujettis à la CSG/CRDS.

Toutefois, ces salariés fiscalement domiciliés à l'étranger et non assujettis à la CSG, sont exclus de la baisse de la cotisation maladie internationale au 1^{er} janvier 1998.

Article L. 131-7-1 du Code de la Sécurité Sociale

La cotisation n'est pas réduite pour les personnes non domiciliées fiscalement en France et relevant, à titre obligatoire, d'un régime français de sécurité sociale (5,5%).

Pour les avantages de retraite ou de préretraite versées par les employeurs aux personnes non domiciliées en France, le précompte d'assurance maladie est fixé à 5,90% depuis le 1^{er} janvier 2005.

Concernant les revenus, l'assiette porte sur 100% des pensions versées.

A l'opposé, les salariés détachés dont le domicile fiscal se situe en France et rattachés à un régime obligatoire français d'assurance maladie, demeurent assujettis à la CSG.

Lettre circulaire n° 97-37 du 23 avril 1994

RESIDENCE FISCALE EN DROIT CONVENTIONNEL

GENERALITES

Le contribuable est imposé sur ses revenus mondiaux dans le pays dans lequel il a sa résidence fiscale.

Il est donc important de déterminer avec exactitude cette résidence fiscale car les incidences financières ainsi que les responsabilités fiscales qui en découlent sont importantes.

En présence d'une convention fiscale internationale sur le modèle OCDE, on détermine le pays dans lequel ce contribuable a sa résidence fiscale en se reportant d'abord aux droits internes des deux Etats.

Il se peut qu'en ayant étudié les critères de résidence au sens des deux droits internes, le contribuable soit considéré comme ayant une double résidence fiscale, c'est-à-dire une résidence dans chacun des deux pays.

On ne peut se contenter d'une double résidence qui entraînerait automatiquement une imposition dans chacun des deux pays puisque l'objet même des conventions est d'éviter la double imposition.

Il convient donc de résoudre cette double résidence pour déterminer duquel des deux pays le contribuable sera considéré le résident fiscal. En effet, une personne physique ne peut être résidente que d'un Etat en droit conventionnel.

Il est donc courant (*c'est le cas de la convention modèle OCDE*) que la convention, après avoir proposé de résoudre la question de la résidence en renvoyant aux droits internes, définisse elle-même des critères qui ne sont plus alternatifs (*comme en droit français l'article 4B*) mais successifs, chacun devant être étudié si le précédent donne lieu à une double résidence.

Pour chaque salarié envoyé dans un pays avec lequel la France a conclu une convention fiscale - *et dans la seule hypothèse où ce salarié aurait une double résidence après avoir épuisé les critères de chacun des droits internes des deux pays* - il faut envisager prendre l'un après l'autre les critères conventionnels de résidence fiscale (*cf. article 4 convention OCDE*).

La résidence fiscale résulte de l'application des critères précis prévus :

- soit par la législation interne des deux pays (de départ ou d'accueil) ;
- soit par les dispositions de la convention fiscale signée par les pays de départ et d'accueil.

Les conséquences de la résidence fiscale ou de la non-résidence fiscale

Le résident fiscal d'un pays va donc déclarer dans son pays de résidence :

- les revenus touchés dans ce pays ;
- et ses revenus étrangers.

Il a dans ce pays de résidence, une responsabilité fiscale illimitée. Il sera donc imposé sur des revenus mondiaux.

Par contre, le non-résident fiscal d'un pays ne va y déclarer que les revenus provenant de ce pays. Il ne sera donc imposé uniquement que sur les revenus touchés dans ce pays. Il a dans ce pays une responsabilité fiscale limitée.

ETENDUE DE L'OBLIGATION FISCALE

RESIDENT FISCAL	NON RESIDENT FISCAL
↓	
IMPOSITION SUR REVENU MONDIAL	IMPOSITION LIMITEE AU REVENU DU PAYS DE LA SOURCE
RESPONSABILITE FISCALE ILLIMITEE	RESPONSABILITE FISCALE LIMITEE

Lieu de séjour habituel

Ce critère est assez proche du foyer d'habitation permanent puisqu'il est souvent déterminé par comparaison de la durée des séjours effectués par la personne dans chacun des deux pays.

Il est ici précisé que doivent être pris en considération non seulement les séjours faits par l'intéressé dans son foyer d'habitation, mais aussi à tout autre endroit dans cet Etat.

Dans l'hypothèse où une personne physique ne dispose d'un foyer d'habitation permanent dans aucun des Etats, et si par exemple cette personne accumule les séjours dans des hôtels différents, il convient de prendre en considération tous les séjours faits dans un Etat sans en rechercher les raisons.

La comparaison ainsi faite doit l'être sur une période suffisamment longue pour permettre d'apprécier, d'une part, si la résidence dans chacun des deux Etats est habituelle, et d'autre part la périodicité des séjours.

Cette notion de "*suffisamment longue*" est reprise dans les commentaires OCDE et dépend donc de chaque cas qui est susceptible de se poser aux Juges.

Nationalité

Si les précédents critères n'ont pu déterminer d'une façon certaine la résidence fiscale d'un contribuable, seuls des critères véritablement objectifs pourraient résoudre cette difficulté propre à une double résidence.

C'est pourquoi la convention OCDE fait appel au critère de la nationalité.

Dans cette extrême limite, en cas de double nationalité ou dans le cas où la personne n'a la nationalité d'aucun des deux pays, les deux pays se rapprocheront et mettront sur place une procédure amiable afin de déterminer lequel de ces deux Etats aura le privilège d'imposer.

La procédure amiable prévoit le rapprochement des deux Administrations Fiscales aux fins d'accord.

Cas particuliers dans l'hypothèse de conventions ne correspondant pas au modèle OCDE

Certaines conventions qui ne reprennent pas le modèle OCDE, ne reprennent donc pas les différents critères susvisés notamment toutes les conventions signées avant la publication du texte du projet de modèle de convention fiscale du 30 juillet 1963 ou, en général, les conventions signées avant le premier modèle du 11 avril 1977.

Il convient donc, avant toute chose, de se référer exclusivement à la convention du pays dans lequel l'expatriation est prévue, le modèle OCDE ne s'imposant à aucun état.

En effet, il n'y a pas d'automatisme à acquérir quand il s'agit de fiscalité internationale, car aucune convention ne ressemble à une autre et chaque convention est unique, même si elle peut sembler similaire à une autre.

Les critères conventionnels d'ordre successif de résidence fiscale sont les suivants :

Foyer d'habitation permanent

La convention modèle OCDE fixe comme premier critère pour déterminer le pays dans lequel le contribuable sera imposé celui d'un foyer permanent.

Il ne s'agit donc pas du foyer familial de l'article 4B du Code Général des Impôts Français, mais d'un foyer permanent d'habitation.

Cette distinction est nécessaire pour permettre d'envisager l'hypothèse où le contribuable aurait deux foyers. La notion de foyer d'habitation permanent recouvre toute forme d'habitation dont une personne a la disposition, et à quel titre que ce soit (propriétaire, locataire, occupant à titre gratuit), pour y séjourner de manière durable.

Cette notion de durée est prévue pour éviter que ne soit considéré comme un foyer d'habitation permanent un lieu de séjour dans des conditions telles que ce séjour apparaisse comme devant être limité à une courte durée (*voyage d'agrément, voyage d'affaire, etc*).

L'habitation occupée pendant plus de deux ans serait sûrement considérée comme un foyer d'habitation permanent.

La jurisprudence a eu l'occasion de trancher cette question concernant un salarié qui avait été domicilié pendant 4 ans à l'étranger.

Il a été jugé qu'il avait son foyer d'habitation permanent à l'étranger.

Centre des intérêts vitaux

Ce deuxième critère est à utiliser uniquement si l'intéressé possède un foyer d'habitation permanent dans les deux Etats et si la convention reprend le modèle OCDE.

Le centre des intérêts vitaux reprend des notions comme les relations familiales et sociales, les occupations du contribuable, en d'autres mots le lieu avec lequel les liens personnels et économiques de la personne sont les plus étroits.

Ces différentes circonstances doivent être examinées dans leur ensemble.

A ce titre, le Conseil d'Etat considère que la détention de comptes bancaires dans l'un des deux pays peut déterminer le lieu du centre des intérêts vitaux.

Il est à noter ici que les liens économiques n'ont pas préséance sur les liens personnels et vice-versa.

C'est l'addition des liens personnels et économiques dans un même pays comparé à celle dans l'autre pays qui permettra de déterminer la résidence fiscale.

Au cas où la résidence fiscale n'est pas déterminée sur le critère du centre des intérêts vitaux on passe aux critères du lieu de séjour habituel et de nationalité.

<p style="text-align: center;">OBLIGATION DE DÉCLARATION DES COMPTES BANCAIRES OUVERTS HORS DE FRANCE</p>
--

En considérant les critères alternatifs de domicile fiscal, selon le droit interne français ainsi que les critères successifs prévus par la convention fiscale entre la France et l'autre État concerné, s'il s'avère qu'une personne est résidente fiscale de la France, cette personne est tenue de déclarer ses comptes bancaires (ou assimilés) à l'étranger.

Une déclaration par compte - ouvert, utilisé, ou clos- est nécessaire pour chaque membre du foyer fiscal.

Déclaration pour chaque année de résidence fiscale en France.

Cette obligation déclarative est accomplie par le biais du formulaire n° 3916 intitulé « déclaration par un résident d'un compte ouvert hors de France ».

Cette déclaration n° 3916 doit être jointe et déposée en même temps que la déclaration de revenus n° 2042 de l'année n, au cours de l'année n + 1, souscrite auprès du centre des impôts dont dépend le domicile du déclarant.

Ne pas omettre de cocher la case UU sur le formulaire n° 2042, Pavé 8 « Autres imputations, reprises de réductions d'impôt, convention internationale, divers, *vous ou l'un des membres de votre foyer fiscal ou une personne rattachée à votre foyer avez ouvert à l'étranger, au cours de l'année xxxx, des comptes bancaires ou assimilés...* »

Le défaut de déclaration expose à deux types de sanctions :

- amende de 1 500 € par compte non déclaré dans un pays ayant conclu avec la France une convention fiscale d'assistance pour la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale internationales ;
- amende de 10 000 € par compte non déclaré dans un pays qui n'est pas lié avec la France par une convention fiscale d'assistance pour la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale internationales ;
- possibilité de taxation des sommes, titres ou valeurs transférés par le(s) compte(s) non déclaré(s).

Le juge fiscal applique avec une certaine sévérité les dispositions de l'article 1649 A du Code Général des Impôts qui régit cette situation. Ainsi, il a été jugé par la Cour Administrative d'Appel de Paris que dès lors que l'Administration établit la réalité du transfert de fonds en cause, elle est fondée à les réintégrer dans la base imposable au titre de la période concernée si « les intéressés n'établissent, ni même d'ailleurs n'allèguent, qu'elle constituerait des revenus déjà soumis à l'impôt ou qu'elle en serait exonérée ».

Cour Administrative d'Appel de Paris 24 juin 2009, Mr et Madame X

CONTENTIEUX

né de l'exécution d'un contrat de travail en France

JURIDICTION COMPÉTENTE

Salariés impatriés

Dans le cadre de l'impatriation, le contrat de travail est conclu entre un salarié de nationalité étrangère et une entreprise située sur le territoire français. Il est entièrement régi par le droit français.

Le salarié étranger et l'employeur français peuvent saisir les juridictions françaises.

Ainsi, les tribunaux français, et surtout le Conseil de prud'hommes, doivent se déclarer compétents lorsqu'il sont saisis d'un litige né de l'exécution d'un tel contrat de travail en France.

Salariés détachés en France

Dans le cadre du détachement, le salarié vient effectuer une prestation de travail dans une entreprise située en France, tout en restant subordonné à son entreprise d'origine, située à l'étranger. Le contrat de travail du salarié est un contrat de travail international.

Il s'agit alors avant tout de savoir s'il existe une convention internationale applicable au litige.

Lorsqu'une convention internationale est applicable au litige en cause, il convient de s'y reporter pour déterminer quel est le tribunal compétent.

En effet, dès lors qu'une convention internationale prévoyant des règles de détermination de la juridiction compétente en cas de litige est applicable, elle prime sur le droit français. Dans le même sens, si une disposition nationale va à l'encontre d'une disposition internationale, il convient d'appliquer la norme internationale.

Il existe une multitude de conventions internationales réglant les problèmes de compétence territoriale des juridictions, en matière de contrats internationaux.

A défaut de convention applicable, les tribunaux français peuvent être saisis, notamment le Conseil de prud'hommes, par le biais :

- de l'article R. 1412-1 du Code du travail relatif à la compétence du Conseil de prud'hommes ;
- des articles 14 et 15 du Code civil ;
- en vertu de principes coutumiers de droit international privé.

☞ *Il n'existe aucun lien entre la loi applicable au contrat de travail international et le tribunal compétent en cas de litige né de l'exécution de ce contrat.*

Depuis longtemps, la Cour de cassation française censure systématiquement les jugements où sont confondus juridiction compétente et droit applicable au contrat de travail international.

Cass. soc. 29 novembre 1978 - Bull. civ. V n° 804

Détachement dans le cadre d'une prestation de service, par une entreprise située sur le territoire de l'Union Européenne

«Lorsqu'un travailleur est détaché en France, pour une période limitée, par une entreprise établie dans un autre Etat membre de la Communauté Européenne, les contestations relatives aux droits reconnus par l'article L. 1262-4 du Code du travail, en matière de rémunération, de durée du travail et des conditions de travail, peuvent être portées devant le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation s'effectue ou a été effectuée».

En outre, si la prestation est exécutée en plusieurs lieux, situés dans le ressort de plusieurs Conseils de prud'hommes, ces contestations peuvent être portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

Décret n° 2000-462 du 29 mai 2000 - JO du 31 mai

SALARIÉS IMPATRIÉS
Compétence du Conseil de prud'hommes

Sous réserve d'accords internationaux, le Conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges d'ordre individuel nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail conclu entre une entreprise française et un salarié étranger impatrié.

En effet, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître de tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du Travail entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient.

Article L. 1411-3 du Code du Travail

La compétence du Conseil de prud'hommes est cependant exclue lorsque l'employeur est un établissement public administratif français ou une personne publique française telle que l'Etat ou les collectivités territoriales. Dans cette hypothèse, le contentieux doit être porté devant les juridictions administratives françaises.

☞ *Ne sont pas visés dans le terme «impatriés», les ressortissants étrangers temporairement détachés dans une entreprise française par une entreprise non établie sur le territoire français.*

Ne sont pas visés non plus les contrats conclus en France avec un ressortissant étranger dont la prestation de travail est exécutée dans un autre pays.

Dans ces hypothèses, le contrat de travail conclu avec le ressortissant étranger est un contrat de travail international. La détermination du tribunal compétent dépend alors de l'application ou non d'une convention internationale. A défaut de convention, les tribunaux français peuvent être désignés pour régler les litiges nés de l'exécution de ces contrats.

Compétence territoriale du Conseil de prud'hommes

Tribunal du lieu de l'établissement où est exécutée la prestation de travail

Le Conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

Doit être considéré comme un «établissement» tout site d'activité doté de moyens propres, ayant une autonomie suffisante et une certaine stabilité, dans lequel l'employeur exerce son autorité. Ce n'est donc pas nécessairement le siège de la société employeur. L'important est que le salarié y exécute habituellement sa prestation de travail.

Compétence en dehors de tout établissement de travail

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le Conseil de prud'hommes du domicile du salarié en France.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

Tel peut être le cas notamment pour les conducteurs de poids lourds, les VRP.

Tribunal du lieu où a été conclu le contrat de travail

Le salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi, en France.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

En conséquence, le salarié a toujours la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise ou un établissement principal, dans le cas d'une entreprise à établissements multiples. Le lieu où est habituellement effectué le travail est ici sans incidence.

Dans l'hypothèse d'un contrat conclu par correspondance, le lieu où l'engagement a été contracté est celui d'où est partie la lettre contenant l'acceptation de l'offre d'engagement.

L'article R. 1412-1 du Code du Travail permet au salarié étranger demeuré domicilié à l'étranger et dont la prestation de travail est accomplie en dehors de tout établissement, de saisir le Conseil de prud'hommes français.

Cas particulier du conseiller prud'homal partie au litige

Lorsqu'un conseiller prud'homal est partie au litige, en son nom propre ou en tant que représentant légal d'une partie, il est possible de saisir le Conseil de prud'hommes limitrophe à celui qui est en principe territorialement compétent.

Article 47 du Nouveau Code de Procédure Civile

Nullité des clauses attributives de compétence et des clauses compromissoires

La clause attributive de compétence désigne précisément une juridiction pour connaître des litiges relatifs aux contrats. La clause compromissoire prévoit de soumettre le litige à un arbitre extérieur.

Toute clause du contrat de travail qui, directement ou indirectement, déroge à la compétence du Conseil de prud'hommes est réputée non écrite.

Article R. 1412-4 du Code du Travail

Il n'est donc pas possible de déroger à la compétence du Conseil de prud'hommes par une clause du contrat de travail conclu entre une société française et un salarié étranger impatrié. Néanmoins, cette disposition n'est pas opposable dans le cadre d'un contrat de travail international.

Litiges pouvant être portés devant le Conseil de prud'hommes

Seuls les litiges nés d'une relation individuelle de travail entre employeur et salarié peuvent être portés devant un Conseil de prud'hommes.

A l'inverse, lorsqu'il s'agit de relations collectives de travail - grève, élections professionnelles, etc. - le Conseil de prud'hommes doit décliner compétence au profit du Tribunal de Grande Instance ou du Tribunal d'Instance.

En matière d'interprétation de la convention collective, le litige peut être porté devant le Conseil de prud'hommes seulement si le salarié agit en son nom propre et afin d'en tirer un profit personnel. S'il se contente de demander en justice l'application de la convention collective à son contrat de travail, sans revendiquer la réparation d'un préjudice personnel ou l'octroi d'un avantage particulier, le litige n'est pas considéré comme un litige individuel.

En outre, le litige relevant de la compétence prud'homale doit être né à l'occasion du contrat de travail. Il peut s'agir d'un contentieux relatif :

- à une promesse d'embauche non tenue ;
- à la validité ou l'interprétation du contrat de travail ;
- aux obligations nées du contrat, de la convention collective, du règlement intérieur, notamment du paiement du salaire ou de ses accessoires, des heures supplémentaires ;
- à la contestation d'une sanction disciplinaire ;
- à la rupture du contrat de travail : validité d'une transaction, demande d'attestation ASSEDIC ou d'un certificat de travail, requalification d'une démission, bien-fondé d'un licenciement ;
- à l'obligation de non-concurrence née à l'issue du contrat de travail.

Sont également de la compétence prud'homale :

- les litiges nés entre salariés, entre grévistes et non grévistes notamment ;
- le contentieux engagé par les ASSEDIC à l'encontre d'un employeur en remboursement des prestations de chômage versées aux salariés dont le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, dans certains domaines, la loi a expressément reconnu compétence à une autre juridiction que le Conseil de prud'hommes, alors même que le litige naît de la relation de travail. Ainsi en est-il :

- du contentieux de la sécurité sociale ;
- des litiges relatifs à l'intéressement ou la participation.

<p style="text-align: center;">SALARIÉS DÉTACHÉS EN FRANCE <i>Application de la Convention de Bruxelles</i></p>

Dans le cadre du détachement temporaire en France d'un salarié étranger par une entreprise non établie sur le territoire national, le salarié reste soumis à son entreprise d'origine, même si c'est en France qu'il exécute sa prestation de travail.

Champ d'application de la Convention de Bruxelles

La Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, détermine des règles d'attribution de compétence judiciaire, en matière civile et commerciale, pour les Etats membres de l'Union Européenne.

Sa compétence a été étendue aux contrats de travail conclus depuis le 1^{er} février 1973 par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE).

CJCE - 25 novembre 1979 - Sanicentral - Affaire n° 25/79 - Recueil CJCE 1979, p. 3425

La Convention de Bruxelles ne peut être invoquée que devant les juridictions des Etats contractants.

La Convention de Bruxelles a notamment été modifiée par la Convention de San Sébastian du 26 mai 1989, du fait de l'adhésion à l'Union Européenne de l'Espagne et du Portugal, qui a pris effet en France le 1^{er} février 1991.

La Convention de San Sébastian n'est pourtant pas applicable à la Belgique et au Danemark. Ces deux pays restent soumis à la Convention de Bruxelles telle que modifiée par les Conventions de Luxembourg du 9 octobre 1978 et du 25 octobre 1982.

Compétence du tribunal du domicile du défendeur ou du lieu d'exécution du contrat

A défaut de clause attributive de compétences, le demandeur à l'instance a la possibilité de saisir la juridiction du pays où le défendeur a son domicile, ou celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

Article 2 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968

En conséquence, dès lors que le défendeur est domicilié sur le territoire de l'Union Européenne, le tribunal compétent est en principe celui de son domicile. Peu importe sa nationalité : les ressortissants d'Etats tiers à l'Union Européenne domiciliés dans un des Etats membres de l'Union sont soumis aux règles de compétence applicables aux nationaux.

Le tribunal compétent peut également être celui du lieu où l'obligation a été ou doit être exécutée, c'est-à-dire le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail. Cette option n'existe qu'en faveur du salarié.

Article 5.1 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968

Application du principe au détachement en France d'un salarié d'une entreprise étrangère

Par l'application de la Convention de Bruxelles, les juridictions françaises, et notamment le Conseil de prud'hommes du lieu où se trouve l'établissement français qui emploie le salarié détaché, peuvent être saisies d'un litige né de l'exécution du contrat de travail en France :

- lorsque cet établissement situé en France est défendeur à l'instance, c'est-à-dire traduit en justice par le salarié de l'entreprise étrangère ;
- lorsque le salarié défendeur est domicilié en France, dans l'hypothèse où il est traduit en justice par l'entreprise française dans laquelle il est détaché ;
- en tout état de cause, lorsque la prestation de travail est habituellement exécutée en France.

Dans le même sens, l'article R. 1412-5 du Code du travail attribue compétence au Conseil de prud'hommes pour les litiges nés dans le cadre du détachement en France d'un salarié, qui effectue une **prestation de service** pour le compte d'une entreprise située dans un autre Etat membre de l'Union Européenne, en cas de contestation relative aux droits reconnus par l'article L. 1262-4 du Code du travail, en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail.

Pluralité de défendeurs

La Convention de Bruxelles prévoit qu'en cas de pluralité de défendeurs, le demandeur peut saisir le tribunal du domicile de l'un d'eux.

Exemple

Un salarié bengladeshi, cadre embauché par un groupe transnational est affecté au siège d'une société française appartenant au groupe, où il est licencié pour faute grave.

Il saisit alors le Conseil de prud'hommes de Paris à l'encontre de plusieurs sociétés du groupe international, dont la société française, du même chef de demande.

La chambre sociale de la Cour de cassation fait alors application des articles 2 et 6.1 de la Convention de Bruxelles relatifs à la compétence juridictionnelle en cas de pluralités de défendeurs. L'une des sociétés défenderesses ayant son siège social à Paris, le Conseil de prud'hommes de Paris peut se déclarer compétent.

Peu importe, dans cette hypothèse, que le contrat de travail ait vocation initialement à être exécuté dans plusieurs pays et qu'il n'y ait dès lors pas de lieu fixe d'exécution du contrat en France.

Cass. soc. 13 janvier 1998 - Mme Carasset-Marillier, ès qualités de mandataire-liquidateur de la BCCI Overseas c/ M. Imam et autres - Bull. civ. V, n° 4

Renonciation au privilège de juridiction

Toute possibilité de bénéficier d'un privilège de juridiction est exclu par la Convention de Bruxelles. Aussi, dès lors que celle-ci trouve à s'appliquer, l'article 14 du Code Civil ne peut être revendiqué.

Article 3 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968

L'article 14 du Code civil, inapplicable, prévoit : «*l'étranger même non-résident en France pourra être cité devant les tribunaux français pour l'exécution des obligations par lui contractées en France avec un français ; il pourra être traduit devant les tribunaux français pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des français*».

Clause attributive de compétence

La Convention de Bruxelles, modifiée par la Convention de San sébastian, admet la validité des clauses attributives de compétence si :

- elles sont postérieures à la naissance du différend, lorsque c'est l'employeur qui s'en prévaut ;
- ou lorsque le travailleur l'invoque pour saisir d'autres tribunaux que celui du domicile du défendeur ou celui du lieu d'exécution du contrat.

Si la clause est antérieure au litige, seul le salarié peut s'en prévaloir, l'employeur ne pouvant valablement invoquer une telle clause.

En outre, la clause attributive de juridiction doit répondre aux conditions suivantes pour être opposable aux parties :

- faire l'objet d'un écrit ;
- l'une des parties au litige au moins doit être domiciliée dans l'un des Etats membres de l'Union Européenne ;
- la juridiction désignée dans la clause doit être située dans un pays de l'Union Européenne.

Application aux situations de détachement en France

En application de la Convention de Bruxelles, une clause attributive de compétence est valable :

- lorsqu'elle désigne une autre juridiction que le Conseil de prud'hommes français, située sur le territoire de l'Union Européenne, dans l'hypothèse où l'établissement français est, soit défendeur, soit le lieu où est exécuté habituellement le travail ;
- pour traduire l'entreprise d'origine du travailleur, située sur le territoire de l'Union Européenne, devant d'autres tribunaux que ceux du pays où est domiciliée cette entreprise ou des tribunaux français (lieu d'exécution du travail) situés sur le territoire de l'Union.

SALARIES DETACHES EN FRANCE
Application de la Convention de Lugano

Champ d'application de la Convention de Lugano

La Convention de Lugano du 16 septembre 1988, concerne la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ; elle a été signée par les Etats membres de l'Union Européenne et ceux de l'AELE.

Cette convention est entrée en vigueur en France le 1^{er} janvier 1992.

Cette convention est applicable dès lors que le défendeur est domicilié dans un Etat membre de l'AELE, à savoir :

- l'Autriche
- la Finlande
- l'Islande
- la Norvège
- la Suède
- la Suisse

Application aux situations de détachement en France

La Convention de Lugano est applicable aux litiges nés dans le cadre du détachement d'un travailleur étranger en France, lorsque le défendeur est domicilié dans un pays de l'AELE :

- lorsque la société d'origine du salarié détaché en France et défendeur au litige est située dans un pays de l'AELE, dans l'hypothèse où ce salarié la traduit en justice ;
- ou lorsqu'il est lui-même habituellement domicilié dans un des Etats membres de l'AELE, dans l'hypothèse d'un recours exercé contre lui par sa société d'origine ou par l'établissement français dans lequel il effectue sa prestation de travail.

Tribunal territorialement compétent

Le tribunal territorialement compétent est :

- soit celui du domicile du défendeur ;
- soit celui du lieu d'exécution de la prestation de travail ;
- soit celui où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur dans l'hypothèse où le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

Article 5.1 - Convention de Lugano du 16 septembre 1988

Contrairement à la Convention de Bruxelles, la Convention de Lugano permet aux deux parties en présence, salarié et employeur, de saisir le tribunal du lieu d'embauche du salarié.

Compétence des tribunaux français en application de la Convention de Lugano

Les juridictions françaises, notamment le Conseil de prud'hommes, peuvent être saisies d'un litige, dans le cadre de la Convention de Lugano, lorsque la France est le lieu d'exécution habituelle du contrat, quels que soient le demandeur et le défendeur : entreprise française ou salarié détaché. Tel peut être le cas lorsque le détachement du salarié est de longue durée.

Clause attributive de compétence

La Convention de Lugano admet la validité des clauses attributives de compétence dans les mêmes conditions que la Convention de Bruxelles.

Néanmoins, pour être valable, la clause doit toujours être postérieure au litige. Ainsi, contrairement à la Convention de Bruxelles, le salarié ne peut revendiquer l'application d'une clause antérieure au litige même si elle lui est plus favorable.

SALARIÉS DÉTACHÉS EN FRANCE
Absence de convention internationale applicable

A défaut de convention internationale liant la France, et prévoyant expressément la compétence d'une juridiction, les litiges relatifs aux contrats de travail internationaux exécutés en France peuvent être portés devant les juridictions françaises.

En effet, selon une règle coutumière de droit international privé, les principes de compétence territoriale interne peuvent être étendus aux litiges internationaux, en l'absence de convention internationale unificatrice de compétence.

Il faut rechercher la compétence du Conseil de prud'hommes ou d'autres juridictions de l'ordre judiciaire :

- à l'article R. 1412-1 du Code du travail ;
- à l'article 14 du Code civil.

Application de l'article R. 1412-1 du Code du travail

Le ressortissant étranger peut saisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement où il effectue sa prestation de travail en France, pour se prévaloir de droits tirés du Code du Travail français, à l'encontre de l'établissement situé sur le territoire français.

Le Conseil de prud'hommes est compétent :

- lorsque la prestation de travail est exécutée en France ;
- lorsque le salarié étranger a élu domicile en France (hypothèse du travail effectué en dehors de tout établissement fixe) ;
- lorsque l'engagement a été contracté en France.

Article R. 1412-1 du Code du travail

Les litiges relatifs au contrat liant le salarié détaché en France et sa société d'origine, située à l'étranger, sont donc exclus de la compétence des tribunaux français.

Application de l'article 14 du Code civil

"L'étranger même non-résident en France pourra être cité devant les tribunaux français pour l'exécution des obligations par lui contractées en France avec un français ; il pourra être traduit devant les tribunaux de France pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des français."

Article 14 du Code Civil

Les tribunaux français sont donc compétents dès lors qu'une partie au litige est française : demandeur ou défendeur.

L'entreprise française dans laquelle le salarié est détaché peut saisir les tribunaux français d'un litige l'opposant :

- au salarié détaché ;
- à la société d'origine du salarié détaché.

A l'inverse, elle peut être citée à comparaître devant les juridictions françaises :

- par le salarié détaché ;
- par l'entreprise d'origine du salarié détaché, située à l'étranger.

Clause attributive de compétence

La clause attributive de compétence est nulle en droit interne. Dans le cadre d'un litige relatif au contrat de travail français, toute clause qui, directement ou indirectement, déroge à la compétence du Conseil de prud'hommes est réputée non écrite.

Article R. 1412-4 du Code du Travail

Depuis 1974, une clause attributive de compétence, dans un contrat de travail international, peut permettre à un salarié français de renoncer à l'article 14 du Code civil.

En outre, la clause est nulle si l'application des règles de compétence françaises aurait conduit à la compétence du juge prud'homal français.

Mais elle reste valable, si l'application des règles de compétence française aurait entraîné la compétence des juridictions étrangères.

Cass. chambre mixte - 28 juin 1974 - Société industrielle de boulangerie

Le Conseil de prud'hommes étant compétent lorsque la prestation de travail est exécutée en France, selon l'article R. 1412-1 du Code du Travail, toute clause donnant compétence à un juge étranger pour les litiges nés de l'exécution du contrat de détachement dans un établissement situé en France, est nulle. Peu importe, ici, que le siège de l'entreprise qui a embauché le salarié soit situé à l'étranger et que le salarié, lui-même, soit domicilié hors de France.

Par contre, lorsqu'il n'y a aucun établissement fixe de travail en France, les règles de compétence française mènent à la compétence de la juridiction du pays où se situe l'entreprise qui a embauché le salarié ou le pays où le salarié a élu domicile. Lorsque ces deux hypothèses désignent une juridiction étrangère, la clause du contrat de travail international qui désigne d'autres juridictions que les tribunaux français est valable au regard du droit français. Les juridictions françaises doivent se déclarer incompétentes.

Clause compromissoire

Comme la clause attributive de compétence, la clause contractuelle qui permet de recourir à un arbitre international, au-dessus des lois et des juridictions françaises, est interdite par le droit interne français. Lorsqu'en application des règles de compétence française, les tribunaux français sont désignés, la clause compromissoire est donc nulle.

Toutefois, les clauses compromissoires sont admises en droit international privé. Aussi, lorsque les règles de compétence française conduisent à l'incompétence du juge français, celui-ci ne peut que s'incliner devant une clause compromissoire.

Dans les groupes transnationaux, il est d'usage de recourir à la clause compromissoire pour les cadres supérieurs temporairement détachés ou expatriés dans d'autres pays que celui où est situé le siège de l'entreprise.

Exemple

Un salarié de nationalité suédoise est embauché par un groupe suédois à un poste de vendeur pour promouvoir des vins en Europe. Il est envoyé dans le cadre d'un contrat de travail international auprès d'une entreprise du groupe qui a son siège en France et exécute sa prestation de travail sur le territoire français. Une clause compromissoire est insérée dans son contrat de travail international, prévoyant l'arbitrage de la chambre de commerce de Stockholm.

Licencié quelque temps plus tard, le salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour réclamer une indemnité de licenciement.

Selon la Cour de cassation, la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international n'est pas opposable au salarié qui a saisi la juridiction française compétente en vertu des règles applicables. Peu importe la loi régissant le contrat de travail.

Cass. soc. - 16 février 1999 - n° 96-40.643

Le Conseil de prud'hommes était bel et bien compétent, en l'espèce, puisque le contrat de travail était exécuté en France. Au surplus, la société employeur avait son siège social en France.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

IMMATRICULATION A LA SECURITE SOCIALE

DECLARATION D'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR
--

L'employeur a la charge, dans les huit jours suivant la date d'embauche d'une personne **non immatriculée** au régime général de la Sécurité Sociale, salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour le compte de celui-ci, de faire une déclaration à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de résidence habituelle de la personne employée.

Lorsque le salarié travaille simultanément pour plusieurs employeurs, ou pour le compte d'un employeur en une seule fois ou par intermittence, il peut prendre l'initiative de l'immatriculation sous huitaine.

Lorsque l'employeur ou la personne assujettie n'a pas établi de déclaration, l'immatriculation peut être effectuée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Le formulaire afférent à la demande d'immatriculation est le **formulaire S 1202D**.

Arrêté du 16 août 1990

En cas d'immatriculation frauduleuse, l'intéressé est passible d'une amende de 3 750 § à 7 500 §.

Article L. 377-2 du Code de la sécurité sociale

Si le délai de huit jours n'est pas respecté, le retard de l'immatriculation peut avoir pour conséquence de reculer le moment où l'assuré sera à même de bénéficier effectivement de prestations. Dans ce cas, l'assuré serait en droit de demander à l'employeur des dommages et intérêts.

Sanctions

Le défaut de déclaration, par un employeur, d'un salarié au moment de la date d'embauche, engendre des sanctions tant sur le plan civil que sur le plan pénal.

Ces sanctions ne sont pas applicables dans les cas particuliers où le salarié doit lui-même demander son immatriculation.

Etablissement de la déclaration

Les renseignements concernant l'état civil du travailleur doivent être rigoureusement conformes à un **document officiel d'identité**, par exemple :

- extrait d'acte de naissance ;
- livret de famille ;
- carte nationale d'identité ;
- titre de séjour.

☞ L'identification complète et lisible de chaque salarié, le remplissage correct et clair de l'imprimé, évitent le risque, pour les salariés, d'être lésés dans leurs droits sociaux et pour les employeurs d'être importunés par des demandes de renseignements de l'administration.

Travailleur né hors de France métropolitaine

Dans ce cas, qu'il soit de nationalité française ou étrangère, il faut joindre une pièce d'état civil ou sa photocopie, ou tout autre document officiel d'identité comportant, dans la mesure du possible, la filiation de l'intéressé. Pour les ressortissants marocains ou portugais, ce document sera obligatoirement un extrait d'acte de naissance.

Autres travailleurs de nationalité étrangère

Il convient de vérifier, avant l'embauche, que le travailleur est autorisé à exercer une activité professionnelle salariée et lui demander de produire, selon sa nationalité, le titre de séjour et de travail dont il doit être titulaire pour l'exercice d'une profession salariée en France métropolitaine, principalement : carte de résident, carte de séjour temporaire « mention salarié » ou autorisation provisoire de travail.

Travailleur déjà immatriculé à la Sécurité Sociale

Si le travailleur résidait précédemment dans la circonscription d'une autre caisse, il convient de l'inviter à faire une déclaration de changement de résidence auprès de son organisme d'assurance maladie.

NUMERO D'IMMATRICULATION

La personne assujettie au régime général se voit attribuer à titre définitif un numéro d'immatriculation.

Le numéro d'immatriculation est attribué à partir du numéro national d'identification déterminé par l'INSEE au moment de la naissance.

Cette identification s'appelle le Numéro d'Identification au Répertoire (NIR) qui est composé de 13 chiffres.

Codification

1^{er} composante	1 chiffre= le sexe (1 pour les hommes / 2 pour les femmes).
2^e composante	2 chiffres = l'année de naissance (les deux derniers du millésime).
3^e composante	2 chiffres = le mois de naissance.
4^e composante	2 chiffres = le département de naissance.
5^e composante	3 chiffres = le numéro de la commune de la naissance lorsque la naissance a eu lieu en France. Le numéro identifiant le pays en cas de naissance à l'étranger.
6^e composante	3 chiffres = le numéro de registre (rang d'inscription au répertoire de population de l'INSEE sur la liste annuelle ou mensuelle correspondant à la localité de naissance)

Il est ajouté à ces composantes une clé de contrôle propre à la sécurité sociale.

7^e composante	2 chiffres = la clé dans le cadre de la procédure SAFARI (Système Automatisé pour les Fichiers Administratifs et le Répertoire des Individus). Une clé de contrôle est ajoutée au numéro
---------------------------------	---

Formule de calcul de la clé de contrôle

Division des 6 premières composantes par 97. Le reste de la division est retranché de 97.

Numéro provisoire d'immatriculation national

Depuis la mise en place du circuit d'immatriculation automatisé (procédure SAFARI : Système Automatisé pour les Fichiers Administratifs et le Répertoire des Individus), il est attribué un numéro provisoire d'immatriculation national à 15 caractères.

La carte provisoire comporte :

1^{er} caractère	le sexe : 7 masculin / 8 féminin
2^e caractère	obligatoirement le 0
du 3^e au 5^e caractère	le numéro de caisse primaire qui a demandé à l'INSEE le numéro national d'identification
6^e caractère	le millésime de l'année où la demande est effectuée (1990 : 0)
du 7^e au 13^e caractère	le numéro du document SAFARI communiqué à l'INSEE
du 14^e au 15^e caractère	la clé module 97

Date d'entrée en jouissance de l'immatriculation

L'immatriculation prend effet à compter du jour où l'assuré remplit les conditions d'assujettissement, c'est-à-dire le jour de l'embauche (ce n'est pas la date de réception par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui prévaut).

LE CRITERE DETERMINANT :

La résidence fiscale de l'impatrié

GENERALITES

Comme évoqué en introduction, le statut d'impatrié ou de détaché n'a aucune incidence sur le statut fiscal du salarié impatrié en France.

Ces notions de droit du travail et de sécurité sociale n'ont aucun effet sur la détermination de la résidence fiscale de l'impatrié.

La détermination de la résidence fiscale est un préalable à la clarification de la situation fiscale d'un contribuable. Elle permet de déterminer l'étendue de la situation fiscale du salarié dans son pays d'origine et dans son pays d'accueil.

La résidence fiscale ne se choisit pas et ce, ni par l'employeur, ni par le salarié. Elle résulte de l'application des critères précis prévus par :

- la législation interne des deux pays (d'origine et d'accueil) ;
- les dispositions de la convention fiscale s'il en existe une.

