

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Relations internationales du travail

ifdSp

institut de formation
en droit social de Paris

Au cœur du droit, au service des élus



Objectifs de la formation

Cette formation permet de sécuriser la gestion des contrats de travail comportant un élément d'extranéité (mobilité, détachement, télétravail international, pluriactivité) en apprenant à déterminer la loi applicable et à identifier les règles impératives de protection du salarié

- **Identifier** les sources du droit international du travail.
- **Déterminer** la loi applicable au contrat de travail international.

- **Comprendre** les règles issues du droit européen (Rome I).
- **Appliquer** les principes jurisprudentiels.



Relations internationales du travail



DURÉE : 1 JOUR



PUBLIC : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, ÉLUS DU PERSONNEL



PRÉREQUIS : AUCUN PRÉREQUIS EXIGÉ

Relations internationales du travail

Programme

1. Les sources du droit international du travail

1.1 Sources conventionnelles

Conventions de l’OIT (ex. : C87, C98 sur la liberté syndicale)

Conventions bilatérales ou multilatérales

Conventions collectives internationales d’entreprise (CCIE) dans les groupes multinationaux

1.2 Droit dérivé de l’Union européenne

Règlement Rome I (n°593/2008) : détermine la loi applicable au contrat de travail

Directives sociales (temps de travail, non-discrimination...)

1.3 Jurisprudence

CJUE : interprétation du droit européen

CEDH : respect des droits fondamentaux

Cour de cassation française ou autres juridictions nationales

2. La loi applicable au contrat de travail en droit international

2.1 Principe : Liberté de choix (art. 8 du règlement Rome I)

Le salarié et l’employeur peuvent choisir la loi applicable à leur contrat. MAIS :

2.2 À défaut de choix : loi du pays d’exécution habituelle du travail

(Art. 8 §2 du règlement Rome I)
Le contrat est régi par la loi du pays où le salarié travaille habituellement, même s’il est temporairement détaché ailleurs.

Exception : liaisons plus étroites avec un autre pays (art. 8 §4)
Ex. : siège de l’entreprise dans un autre pays + gestion administrative centralisée

2.3 Cas spécifiques

Détachement international
- Le salarié reste soumis à la loi de son pays d’origine
- MAIS application du noyau dur de protection du pays d’accueil (Directive 96/71/CE)

Télétravail international / travail nomade
- Analyse au cas par cas : notion de «lieu habituel d’exécution» interprétée de manière souple par la CJUE

Pluriactivité / travail dans plusieurs États

- Appréciation des connexions les plus significatives
- Existence de règles spécifiques en matière de sécurité sociale (règlement CE 883/2004)

3. Exemples pratiques

Contrat entre une entreprise allemande et un salarié travaillant en France

Salarié détaché de Pologne vers l’Allemagne

Nomad digital employé par une société espagnole, travaillant depuis Bali

4. Exemples pratiques

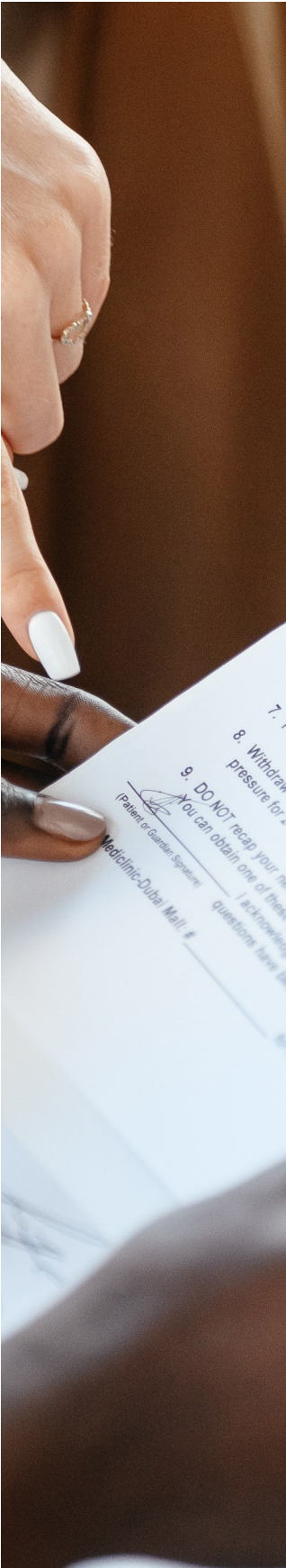
Toujours insérer une clause de loi applicable dans les contrats internationaux

Effectuer une vérification du droit impératif du pays d’exécution

Éviter les clauses qui réduisent la protection minimale du salarié

En cas de contentieux, penser au for judiciaire compétent (souvent lié à la loi applicable)

Programme



Méthodes pédagogiques

Méthode transmissive (exposés, apports théoriques, conseils...)

Méthode interrogative (Quiz, QCM...)

Méthode co-active (échange et interactions...)

Évaluations

Auto-évaluation sur l'atteinte des objectifs

Évaluation de satisfaction à chaud

ifdSp institut de formation
en droit social de Paris

106, rue de Patay
75013 PARIS

01.53.82.01.00
06.66.05.02.53

contact@ifdsp.fr

