

ALVES FERNANDES AVOCATS
International Law & Immigration

GUIDE RH · GUIA PARA RH

Envoyer un salarié entre la France et le Brésil, *pas à pas.*

Détachement, expatriation ou contrat local : sécurité sociale, impôt, titre de séjour et visa, droit du travail.

Destacamento, expatriação ou contrato local: previdência, imposto, residência e visto, direito do trabalho.

PAR OÙ COMMENCER

Détachement, expatriation, *contrat local.*

Le choix de la formule détermine la loi du travail, la sécurité sociale, l'impôt et le titre de séjour du salarié. Il se prend avant le départ.

01 **Détachement**

Le salarié garde son contrat avec l'employeur d'origine et part en mission temporaire. En principe, il reste affilié à la sécurité sociale de son pays d'origine (page 3). Le mot a un sens précis en droit français : Code du travail, art. L. 1261-3 (détachement vers la France) et Code de la sécurité sociale, art. L. 761-1.

02 **Expatriation**

Le salarié part travailler dans l'autre pays, souvent avec un nouveau contrat local conclu avec la filiale d'accueil. Le contrat d'origine est alors suspendu ou rompu. Le mot est d'usage : la loi ne définit pas ce statut, et c'est le contrat qui lui donne son contenu.

03 **Contrat local**

Le salarié est recruté par la société du pays d'accueil et relève du droit local : Code du travail en France, CLT au Brésil. Il n'y a pas de régime de détachement, et la sécurité sociale locale s'applique (page 3).

À vérifier ensemble avant le départ : sécurité sociale (p. 3), impôt (p. 4), titre de séjour et autorisation de travail (p. 5 à 7).

Sources : Code du travail L. 1261-3 ; Code de la sécurité sociale L. 761-1 ; service-public.gouv.fr F55 (vérifiée le 10/08/2022). Lu le 02/11/2026.

ACCORD FRANCE-BRÉSIL DE 2014

Quelle sécurité sociale *pendant la mission ?*

01 La règle générale

Le travailleur relève de la législation de l'État où il exerce son activité (accord, art. 7).

02 Le détachement

Envoyé par son employeur dans l'autre État pour une durée prévue de 24 mois au plus, le salarié reste soumis à la législation de son pays d'origine. Le certificat de détachement se demande à l'institution du pays d'origine, avant le départ.

24 MOIS

03 La prolongation

Elle peut atteindre 24 mois de plus, pour des circonstances imprévisibles, avec l'accord des institutions des deux pays. La demande se fait avant la fin de la période initiale.

JUSQU'À 48 MOIS AU TOTAL

04 Les limites

Le salarié doit travailler habituellement pour son employeur dans le pays d'origine, où cet employeur exerce normalement son activité. Un détachement ne peut pas servir à remplacer un autre détaché. L'accord s'applique quelle que soit la nationalité.

Point ouvert : l'accord liste les régimes de retraite, d'invalidité, de décès et de maladie. Le FGTS brésilien n'y figure pas : sa situation pour un salarié détaché se vérifie au cas par cas.

Sources : accord de sécurité sociale du 15/12/2011, art. 2, 3, 7 et 8, en vigueur depuis le 01/09/2014 (décret français 2014-1013 du 08/09/2014 ; décret brésilien 8.300 du 29/08/2014) ; CLEISS. Lu le 02/11/2026.

CONVENTION FISCALE DE 1971

L'impôt sur le revenu *du salarié.*

ART. XV

La règle

Salaire d'un emploi privé

Le salaire est imposé dans l'État où l'emploi est **exercé**.

Il reste imposé dans l'État de résidence si **trois conditions** sont réunies : (a) séjour dans l'autre État de 183 jours au plus au cours de l'année fiscale ; (b) rémunération payée par un employeur non résident de l'État d'exercice ; (c) rémunération non supportée par un établissement stable de l'employeur dans cet État.

Le décompte se fait sur l'année fiscale.

VERS LA FRANCE

Régime des impatriés

Art. 155 B du CGI

Pour le salarié recruté à l'étranger par une entreprise établie en France, y compris en mobilité intragroupe, sans domicile fiscal en France pendant les **cinq années civiles** précédentes.

Exonération de la prime d'impatriation : montant réel prévu au contrat, ou **30 %** de la rémunération nette sur option, sous plafonds, jusqu'au 31 décembre de la **8e année** suivant la prise de fonctions.

Régime automatique, sans agrément. En cas de doute, un rescrit est possible.

Deux textes distincts : la convention règle l'impôt sur le revenu. Les cotisations de sécurité sociale relèvent de l'accord de 2014 (page 3). Le lieu de résidence fiscale du salarié se vérifie avant le départ.

Sources : convention du 10/09/1971, art. XV (texte intégral) ; CGI art. 155 B (Légifrance) ; BOFiP BOI-RSA-GEO-40-10-10 et -20 (version du 11/08/2025). Art. 155 B vérifié le 15/10/2026, convention le 24/08/2026.

DU BRÉSIL VERS LA FRANCE

Le titre de séjour *du salarié.*

01 Salarié détaché ICT

Cadre supérieur ou expert d'une entité du groupe, avec au moins 6 mois d'ancienneté dans le groupe. Le contrat reste avec l'employeur étranger. Durée de la mission, 3 ans au plus, carte non renouvelable. Dispense d'autorisation de travail. Nouvelle carte possible après 6 mois cumulés hors de l'Union.

MISSION DE PLUS D'UN AN

02 Mission intragroupe (talent)

Contrat de travail avec l'entreprise établie en France, au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe hors de France, rémunération brute annuelle d'au moins 39 582 €. Carte de 4 ans au plus, sans autorisation de travail.

03 Embauche directe

Talent salarié qualifié (39 582 €) ou carte bleue européenne (59 373 €, emploi hautement qualifié, contrat d'au moins 6 mois) : sans autorisation de travail. Autres postes : l'employeur demande l'autorisation de travail en ligne avant l'arrivée du salarié.

Nouveau depuis le 30 octobre 2026 : le décret 2026-1001 impose à l'ICT une rémunération annuelle brute au moins égale au salaire brut moyen annuel de référence. Le montant applicable à l'ICT se confirme au jour du dépôt. Les seuils de 39 582 € et 59 373 € sont ceux de l'arrêté du 21/08/2025.

Visa et famille : le salarié demande d'abord un visa de long séjour au consulat de France. Le conjoint et les enfants mineurs peuvent l'accompagner (cartes « famille »).

Sources : CESEDA L. 421-9, L. 421-11, L. 421-26 à L. 421-29, R. 421-38 A ; Code du travail R. 5221-2 ; décret 2026-1001 du 26/10/2026 (JO du 29/10/2026) ; service-public.gouv.fr F16922 et F35600 (fiches en cours de mise à jour). Lu le 02/11/2026. Seuils susceptibles de revalorisation.

DÉTACHEMENT VERS LA FRANCE

Les règles françaises *du travail.*

Un employeur établi hors de France, y compris hors de l'Union, peut détacher un salarié en France à titre temporaire, notamment entre entreprises d'un même groupe.

1 · Déclarer — *avant le départ*

Déclaration préalable à l'inspection du travail du lieu où commence la mission, par le téléservice SIPSI. Elle vise le détachement intragroupe comme celui chez un client.

2 · Désigner un représentant — *pendant la mission*

L'employeur désigne en France un représentant chargé de la liaison avec l'administration.

3 · Appliquer le socle français — *dès le 1er jour*

Rémunération et paiement du salaire, durée du travail, repos et congés, santé et sécurité, non-discrimination, frais de transport, de repas et d'hébergement.

4 · Garder les documents — *sur place*

Contrat, autorisation de travail si le salarié est ressortissant d'un État tiers, bulletins de paie, preuve du paiement, relevé d'heures. Traduits en français, présentables sur le lieu de la mission.

5 · Anticiper la durée — *au 13e mois*

Presque tout le droit du travail français s'applique à partir du 13e mois. Une prolongation de 6 mois est possible, sur déclaration motivée avant la fin des 12 mois.

Sanctions : en cas de manquement à la déclaration, au représentant ou aux documents, jusqu'à 4 000 € par salarié détaché (8 000 € en cas de récidive dans les deux ans), dans la limite de 500 000 €.

Sources : Code du travail L. 1261-3, L. 1262-1, L. 1262-2-1, L. 1262-4, L. 1263-7, R. 1263-1, L. 1264-1 et L. 1264-3 (versions en vigueur au 02/11/2026) ; entreprendre.service-public.gouv.fr R42380 (06/10/2025).

DE LA FRANCE VERS LE BRÉSIL

Envoyer un salarié *au Brésil.*

ÉTAPE 1

Autorisation de résidence

L'entreprise brésilienne la demande au ministère de la Justice (MJSP), sur la plateforme MigranteWeb.

ÉTAPE 2

Visa temporaire

Le salarié le demande au consulat du Brésil dans les 6 mois. Validité maximale d'un an.

ÉTAPE 3

Police fédérale

Enregistrement dans les 90 jours suivant l'entrée, puis carte CRNM. Une amende sanctionne le retard.

LES FORMULES SELON LA SITUATION

Contrat avec l'entité brésilienne	Contrat CLT. Diplôme supérieur et 2 ans d'expérience, ou autre niveau prévu. L'expérience dans une entité étrangère du groupe se prouve par déclaration de l'entité brésilienne. Résidence initiale jusqu'à 2 ans. (RN CNIg 02/2017)
Assistance technique intragroupe	Sans lien d'emploi, jusqu'à 1 an, hors fonctions administratives, financières et de gestion. Au-delà, contrat CLT. (RN 03/2017)
Formation dans une filiale	Rémunération versée depuis l'étranger, jusqu'à 2 ans, non renouvelables. (RN 19/2017)
Dirigeant	Investissement externe de R$ 600 000 par dirigeant, ou R$ 150 000 et 10 emplois en 2 ans. (RN 11/2017)

Famille : le conjoint et les enfants obtiennent un visa de réunion familiale et peuvent exercer une activité, y compris rémunérée.

Contrat local : le salarié étranger relève de la CLT, avec le FGTS (8 % de la rémunération) et l'INSS comme tout salarié.

Règles en mouvement : le décret 12.657 du 07/10/2025 a transféré la compétence au MJSP et renvoie à des actes conjoints. Les conditions se reconfirment au jour du dépôt.

Employeur brésilien qui envoie un salarié à l'étranger : la loi 7.064/1982 prévoit un accord écrit sur le salaire de base et le complément de transfert, maintient la sécurité sociale, le FGTS et le PIS brésiliens, et garantit le retour après 3 ans aux frais de l'entreprise (hors missions de 90 jours au plus).

Sources : lois 13.445/2017 (art. 14, 37), 8.036/1990 (art. 15) ; décret 9.199/2017 (art. 38, 63, 64, 147, 153), modifié par le décret 12.657/2025 ; RN CNIg 01, 02, 03, 11 et 19 ; consulat général du Brésil à Paris, page VITEM V. Textes lus à la Chambre des députés et au Sénat le 02/11/2026.

AVANT LE DÉPART

Six points *à régler.*

- **La formule :** détachement, expatriation ou contrat local.
- **La sécurité sociale :** certificat de détachement demandé avant le départ, et prolongation anticipée.
- **Le titre de séjour ou le visa :** catégorie, seuils de rémunération, calendrier du consulat.
- **La déclaration SIPSI et le représentant,** pour un détachement vers la France.
- **L'impôt :** règle des 183 jours, régime des impatriés, résidence fiscale.
- **L'avenant au contrat :** loi applicable, rémunération, frais, retour et réintégration.

Alves Fernandes Avocats accompagne les directions RH et mobilité sur les deux droits : choix de la formule, visas et titres de séjour, contrat et avenant, application de la convention fiscale de 1971 et de l'accord de sécurité sociale de 2014.

Maître André Alves Fernandes
Avocat aux barreaux de Paris et du Brésil
51 avenue Franklin Roosevelt, 75008 Paris
adm@alvesfernandesavocats.com · +33 7 59 54 49 87

Informations générales à jour au 02/11/2026, susceptibles d'évolution. Elles ne constituent pas une consultation juridique.

POR ONDE COMEÇAR

Destacamento, expatriação, *contrato local.*

A escolha da fórmula define a lei trabalhista, a previdência, o imposto e o título de residência do empregado. Ela se faz antes da partida.

01 **Destacamento**

O empregado mantém o contrato com o empregador de origem e parte em missão temporária. Em princípio, continua filiado à previdência do país de origem (página 10). O termo tem sentido preciso no direito francês: Code du travail, art. L. 1261-3 (destacamento para a França) e Code de la sécurité sociale, art. L. 761-1.

02 **Expatriação**

O empregado vai trabalhar no outro país, muitas vezes com novo contrato local firmado com a filial de destino. O contrato de origem fica então suspenso ou rescindido. A palavra é de uso corrente: a lei francesa não define esse regime, e quem lhe dá conteúdo é o contrato.

03 **Contrato local**

O empregado é contratado pela sociedade do país de destino e se submete ao direito local: Code du travail na França, CLT no Brasil. Não há regime de destacamento, e a previdência local se aplica (página 10).

Confira em conjunto antes da partida: previdência (p. 10), imposto (p. 11), título de residência e autorização de trabalho (p. 12 a 14).

Fontes: Code du travail L. 1261-3; Code de la sécurité sociale L. 761-1; service-public.gouv.fr F55 (verificada em 10/08/2022). Consultadas em 02/11/2026.

ACORDO FRANÇA-BRASIL DE 2014

Qual previdência *durante a missão?*

01 A regra geral

O trabalhador se submete à legislação do Estado em que exerce a atividade (acordo, art. 7º).

02 O destacamento

Enviado pelo empregador ao outro Estado por prazo previsto de até 24 meses, o empregado permanece sujeito à legislação do país de origem. O certificado de deslocamento se pede à instituição do país de origem, antes da partida.

24 MESES

03 A prorrogação

Pode chegar a mais 24 meses, por circunstâncias imprevisíveis, com a concordância das instituições dos dois países. O pedido é feito antes do fim do período inicial.

ATÉ 48 MESES NO TOTAL

04 Os limites

O empregado deve trabalhar habitualmente para o empregador no país de origem, onde este exerce normalmente suas atividades. O destacamento não pode servir para substituir outro destacado. O acordo vale qualquer que seja a nacionalidade.

Ponto em aberto: o acordo lista os regimes de aposentadoria, invalidez, morte e doença. O FGTS não consta: sua situação para o empregado destacado se verifica caso a caso.

Fontes: acordo de seguridade social de 15/12/2011, arts. 2º, 3º, 7º e 8º, em vigor desde 01/09/2014 (Decreto 8.300 de 29/08/2014; décret français 2014-1013 de 08/09/2014); CLEISS. Consultadas em 02/11/2026.

CONVENÇÃO TRIBUTÁRIA DE 1971

O imposto de renda *do empregado.*

ART. XV

A regra

Salário de emprego privado

O salário é tributado no Estado em que o emprego é **exercido**.

Continua tributado no Estado de residência se **três condições** se reúnem: (a) permanência no outro Estado de até 183 dias no ano fiscal; (b) remuneração paga por empregador não residente no Estado de exercício; (c) remuneração não suportada por estabelecimento permanente do empregador nesse Estado.

A contagem se faz sobre o ano fiscal.

RUMO À FRANÇA

Regime dos impatriados

Art. 155 B do CGI

Para o empregado recrutado no exterior por empresa estabelecida na França, inclusive em mobilidade intragrupo, sem domicílio fiscal na França nos **cinco anos civis** anteriores.

Isenção do prêmio de impatriação: valor real previsto no contrato, ou **30%** da remuneração líquida por opção, com tetos, até 31 de dezembro do **8º ano** seguinte ao início das funções.

Regime automático, sem autorização prévia. Em caso de dúvida, cabe pedido de rescrit.

Dois textos distintos: a convenção trata do imposto de renda. As contribuições previdenciárias seguem o acordo de 2014 (página 10). A residência fiscal do empregado se verifica antes da partida.

Fontes: convenção de 10/09/1971, art. XV (texto integral); CGI art. 155 B (Légifrance); BOFiP BOI-RSA-GEO-40-10-10 e -20 (versão de 11/08/2025). Art. 155 B verificado em 15/10/2026, convenção em 24/08/2026.

DO BRASIL PARA A FRANÇA

O título de residência *do empregado.*

01 Empregado destacado ICT

Executivo ou especialista de uma entidade do grupo, com ao menos 6 meses de antiguidade no grupo. O contrato permanece com o empregador estrangeiro. Duração da missão de até 3 anos, cartão não renovável. Dispensa de autorização de trabalho. Novo cartão possível após 6 meses acumulados fora da União Europeia.

MISSÃO SUPERIOR A UM ANO

02 Missão intragrupo (talent)

Contrato de trabalho com a empresa estabelecida na França, ao menos 3 meses de antiguidade no grupo fora da França, remuneração bruta anual de no mínimo € 39.582. Cartão de até 4 anos, sem autorização de trabalho.

03 Contratação direta

Talent salarié qualifié (€ 39.582) ou carte bleue européenne (€ 59.373, emprego altamente qualificado, contrato de ao menos 6 meses): sem autorização de trabalho. Demais cargos: o empregador pede a autorização de trabalho online, antes da chegada do empregado.

Novo desde 30 de outubro de 2026: o décret 2026-1001 exige do ICT remuneração anual bruta de no mínimo o salário bruto médio anual de referência. O valor aplicável ao ICT se confirma no dia do pedido. Os pisos de € 39.582 e € 59.373 são os do arrêté de 21/08/2025.

Visto e família: o empregado pede primeiro um visto de longa duração no consulado da França. Cônjuge e filhos menores podem acompanhá-lo (cartões «família»).

Fontes: CESEDA L. 421-9, L. 421-11, L. 421-26 a L. 421-29, R. 421-38 A; Code du travail R. 5221-2; décret 2026-1001 de 26/10/2026 (JO de 29/10/2026); service-public.gouv.fr F16922 e F35600 (fichas em atualização). Consultadas em 02/11/2026. Pisos sujeitos a reajuste.

DESTACAMENTO PARA A FRANÇA

As regras francesas *do trabalho.*

Um empregador estabelecido fora da França, inclusive fora da União Europeia, pode destacar um empregado para a França de forma temporária, especialmente entre empresas do mesmo grupo.

1 · Declarar — *antes da partida*

Declaração prévia à inspeção do trabalho do local onde a missão começa, pelo teleserviço SIPSI. Ela abrange o destacamento intragrupo e o destacamento a um cliente.

2 · Designar um representante — *durante a missão*

O empregador designa na França um representante responsável pela ligação com a administração.

3 · Aplicar o núcleo francês — *desde o 1º dia*

Remuneração e pagamento do salário, duração do trabalho, descansos e férias, saúde e segurança, não discriminação, despesas de transporte, refeição e alojamento.

4 · Guardar os documentos — *no local*

Contrato, autorização de trabalho se o empregado for nacional de Estado terceiro, holerites, prova do pagamento, registro de horas. Traduzidos para o francês e apresentáveis no local da missão.

5 · Prever a duração — *no 13º mês*

Quase todo o direito do trabalho francês se aplica a partir do 13º mês. Cabe prorrogação de 6 meses, por declaração motivada antes do fim dos 12 meses.

Sanções: por descumprimento da declaração, do representante ou dos documentos, até € 4.000 por empregado destacado (€ 8.000 em reincidência em dois anos), limitadas a € 500.000.

Fontes: Code du travail L. 1261-3, L. 1262-1, L. 1262-2-1, L. 1262-4, L. 1263-7, R. 1263-1, L. 1264-1 e L. 1264-3 (versões em vigor em 02/11/2026); entreprendre.service-public.gouv.fr R42380 (06/10/2025).

DA FRANÇA PARA O BRASIL

Enviar um empregado *ao Brasil.*

ETAPA 1

Autorização de residência

A empresa brasileira a pede ao Ministério da Justiça (MJSP), na plataforma MigranteWeb.

ETAPA 2

Visto temporário

O empregado o pede no consulado do Brasil em até 6 meses. Validade máxima de um ano.

ETAPA 3

Polícia Federal

Registro em até 90 dias após a entrada, depois a CRNM. Há multa pelo atraso.

AS FÓRMULAS CONFORME A SITUAÇÃO

Contrato com a entidade brasileira	Contrato CLT. Nível superior e 2 anos de experiência, ou outro nível previsto. A experiência em entidade estrangeira do grupo se prova por declaração da entidade brasileira. Residência inicial de até 2 anos. (RN CNIg 02/2017)
Assistência técnica intragrupo	Sem vínculo de emprego, até 1 ano, excluídas as funções administrativas, financeiras e gerenciais. Depois, contrato CLT. (RN 03/2017)
Treinamento em filial	Remuneração paga do exterior, até 2 anos, não renováveis. (RN 19/2017)
Executivo	Investimento externo de R$ 600 mil por executivo, ou R$ 150 mil e 10 empregos em 2 anos. (RN 11/2017)

Família: cônjuge e filhos obtêm visto de reunião familiar e podem exercer atividade, inclusive remunerada.

Contrato local: o empregado estrangeiro se submete à CLT, com FGTS (8% da remuneração) e INSS como qualquer empregado.

Brasileiro enviado ao exterior por empregador brasileiro: a Lei 7.064/1982 prevê ajuste escrito do salário-base e do adicional de transferência, e mantém previdência, FGTS e PIS brasileiros. Também assegura o retorno após 3 anos, com custeio pela empresa. Missões de até 90 dias ficam fora da lei.

Fontes: Leis 13.445/2017 (arts. 14, 37), 8.036/1990 (art. 15) e 7.064/1982 (arts. 3º, 4º, 7º, 8º); Decreto 9.199/2017 (arts. 38, 63, 64, 147, 153), alterado pelo Decreto 12.657/2025; RN CNIg 01, 02, 03, 11 e 19; Consulado-Geral do Brasil em Paris, página VITEM V. Textos lidos na Câmara e no Senado em 02/11/2026. O Decreto 12.657/2025 mudou a competência para o MJSP: reconfirmar no dia do pedido.

ANTES DA PARTIDA

Seis pontos *a resolver.*

- **A fórmula:** destacamento, expatriação ou contrato local.
- **A previdência:** certificado de deslocamento pedido antes da partida e prorrogação antecipada.
- **O título de residência ou o visto:** categoria, pisos de remuneração, calendário do consulado.
- **A declaração SIPSI e o representante,** no destacamento para a França.
- **O imposto:** regra dos 183 dias, regime dos impatriados, residência fiscal.
- **O aditivo ao contrato:** lei aplicável, remuneração, despesas, retorno e reintegração.

Material informativo elaborado pelo escritório Alves Fernandes Avocats, que atua nos direitos francês e brasileiro, sobre a convenção tributária de 1971 e o acordo de seguridade social de 2014.

Maître André Alves Fernandes

Avocat au Barreau de Paris · OAB/MG 212.573
51 avenue Franklin Roosevelt, 75008 Paris
adm@alvesfernandesavocats.com · +33 7 59 54 49 87