

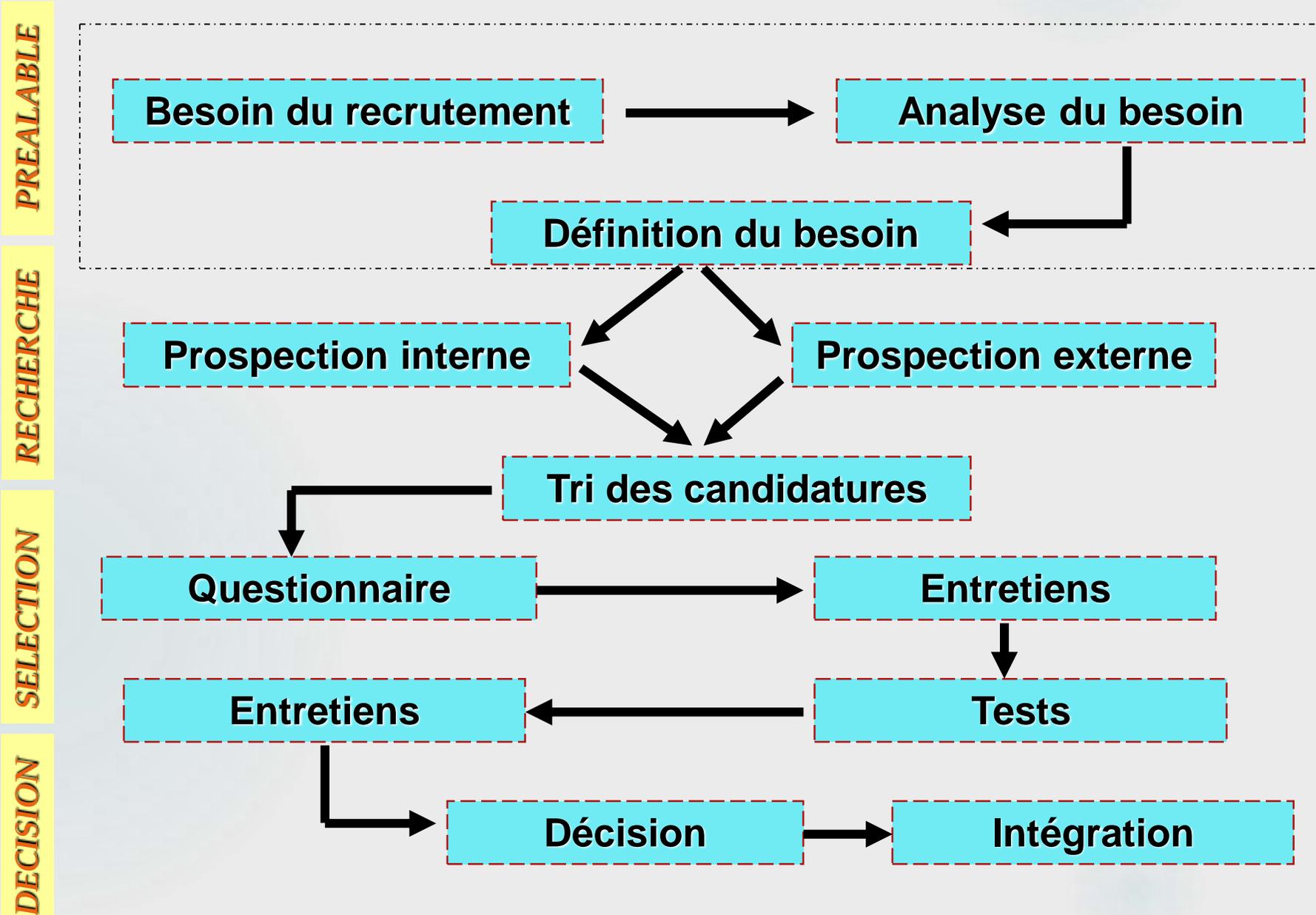


# Aspects juridiques de la mobilité

Cours animé par: Pr. ALAOUI MEDARHRI Oum Kaltoum

# - Processus de recrutement

2



4  
05/02/2022

# I- Le processus de recrutement

- ▶ La demande comprend une série de renseignements : niveau de qualification et de rémunération, date et la durée du besoin

# - Le processus de recrutement



# I- Le processus de recrutement

## Modèle définition de poste

### Contexte\_\_\_\_\_

- Info entreprise
- Rattachement hiérarchique
- Direction/Département
- Motivations de recrutement

### Missions\_\_\_\_\_

- Responsabilité
- Contenu
- Management
- Interfaces: internes/Externes

### Profil\_\_\_\_\_

- ▶ **Profil professionnel:**
- Formation
- Expérience: secteur, fonction, Management
- Compétences exigées et souhaitées

### ▶ **Profil Personnel**

- Critères factuels: mobilité, aspect administratif, Géographie, nationalité...
- Critères de personnalité

### Critères de performances\_\_\_\_\_

- Critères qualitatifs
- Critères quantitatifs

### Conditions d'embauche\_\_\_\_\_

- Salaire brut/net
- Avantages spécifiques à l'entreprise
- Autres

# - Le processus de recrutement

## - Concrétisation, accueil et intégration:

### La décision :

- ▶ A l'issue des entretiens de recrutement, **une réunion de synthèse** entre les différents interviewers permet une confrontation des opinions émises sur les différents candidats.
- ▶ La multiplicité des entretiens accroît **l'objectivité** des appréciations et la validité du pronostic.
- ▶ La décision finale est généralement prise par le **responsable hiérarchique** à partir de l'ensemble des données recueillies.

# Contrat de travail: Définition

- ▶ le **contrat de travail** se définit comme étant « *une convention par laquelle une personne physique, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne physique ou morale, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération* ».

## Contrat de travail: Définition

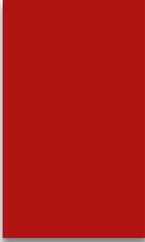
- ▶ C'est une convention par laquelle une personne (salarié) s'engage à travailler pour une autre personne (employeur) et sous sa direction, moyennant une rémunération

# Le contrat d'expatrié: Désignation

- ▶ Il s'agit d'une lettre de mission ou lettre de détachement déterminant les conditions sous lesquelles le salarié expatrié se trouve, tout au long de son détachement à l'étranger.
- ▶ Ce contrat est généralement utilisé lorsqu'une entreprise (société mère) envoie l'un de ses employés travailler dans un autre pays, au sein d'une filiale ou d'une entreprise tierce pour une durée supérieure à 3 mois.
- ▶ Le document reprend les dispositions qui ont été validées par les deux parties, autant en ce qui concerne l'aspect pratique, juridique que matériel.

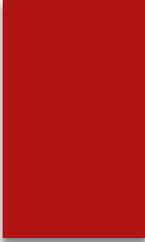
- ▶ La notion de « **contrat d'expatriation** » désigne la situation dans laquelle une société mère envoie l'un de ses salariés travailler sur un territoire étranger au sein d'une antenne, d'une filiale voire d'une entreprise tierce pour une durée indéterminée, en ce sens, on parle aussi de « mise à disposition internationale »

*« Lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein. »*



Le collaborateur fait toujours partie des effectifs de la structure d'origine pendant son expatriation. Il conserve également un statut de salarié du pays d'origine. L'employeur, quant à lui, est tenu de verser son salaire au collaborateur expatrié, et de prélever et reverser les cotisations françaises. Et en cas de faute du salarié à l'étranger, c'est l'employeur d'origine qui doit prendre des mesures.

Les détachements durent en moyenne 6 mois à 3 ans. La durée de ce type de contrat expatrié est, entre autres, liée à l'accord que le pays d'origine a signé avec le pays de destination.

- 
- ▶ Le salarié signe alors un avenant, voire un nouveau contrat avec son entreprise pour établir les nouvelles dispositions liées à son expatriation. Son contrat initial est suspendu, c'est le nouveau contrat qui fait autorité s'il y a litige pendant l'expatriation. Néanmoins, le contrat initial pourra être réactivé à la fin de la mission.
  - ▶ Le salarié expatrié n'est plus sous le régime de protection sociale de son pays d'origine et ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise de départ. Il ne cotise donc plus pour la maladie, le chômage ou encore pour la retraite, mais dans son pays d'accueil.
  - ▶ Ce nouvel accord est soumis au droit du pays étranger (notamment aux règles de rémunération appliquées dans le pays). L'expat dépend alors du régime de sécurité sociale local,

# Le contenu d'un contrat

Comme tout contrat de travail, le contrat d'expatriation doit préciser **les informations suivantes** :

- ▶ l'identification des parties (employeur et salarié),
- ▶ le lieu de travail;
- ▶ la durée du contrat;
- ▶ la fonction et les liens de subordination (supérieur hiérarchique);
- ▶ les horaires de travail;
- ▶ les avantages liés à l'expatriation;
- ▶ la durée des congés payés;
- ▶ le lieu de signature du contrat et le tribunal compétent en cas de litige;

# Le contenu d'un contrat (suite)

- le mode de rémunération annuelle :
  - répartition du montant entre versements locaux et versements en pays d'origine
  - la devise servant au paiement de la rémunération
  - l'évolution de la rémunération et sa périodicité de versement
- la prise en charge éventuelle :
  - des frais de scolarité des enfants,
  - les voyages aller / retour pour le salarié et sa famille,
  - les dépenses de déménagement à l'aller et au retour,
  - les conditions de rapatriement.

# Les mesures d'accompagnement de ce contrat

- ▶ Les mesures d'accompagnement divergent d'une entreprise à une autre, mais les plus courantes sont :
- ▶ les indemnités d'expatriation ;
- ▶ la prime d'expatriation ;
- ▶ les avantages en nature ;
- ▶ les formations culturelles et/ou linguistiques ;
- ▶ le suivi administratif.

# Conclusion

- ▶ Le recrutement ne s'achève pas à la signature du contrat de travail
- ▶ L'entreprise doit, dès l'intégration, préparer ses salariés à un parcours professionnel efficace et réussi
- ▶ L'intégration s'inscrit dans une politique de gestion de carrières et de mobilité
- ▶ L'intégration est l'affaire de tous dans l'entreprise (salarié, collègues, hiérarchie, DRH). Les rôles doivent être clairement définis entre la DRH et la hiérarchie
- ▶ Veiller à bien préparer l'accueil du nouveau collaborateur au sein de l'équipe et au plan matériel
- ▶ Le nouvel entrant doit pouvoir rapidement trouver ses repères dans l'organisation par un apprentissage de l'entreprise et un réseau relationnel