

La solution télétravail

Quel statut juridique pour le télétravailleur français expatrié en Israël ?



Le télétravail constitue une solution à l'emploi des francophones en Israël.

(Marc Israël Sellem)

5) Au final, il est conseillé d'ajouter au contrat de travail un avenant lié au statut du télétravailleur expatrié, réglant notamment les règles de compétences législatives que nous avons vues ci-dessus, et réglant les obligations de connexion permanente du télétravailleur avec son employeur.

Pour vous informer sur vos droits ou obtenir des conseils sur la négociation d'un contrat de travail, renseignez-vous auprès de la fondation Leavi. ■

- J. A. et Leavi

Mais ce qui nous intéresse surtout, c'est le statut juridique du télétravailleur expatrié en Israël. Le seul élément qui change dans ce cas, c'est le lieu d'exécution du contrat de travail, qui devient alors un contrat de travail international.

Quelle loi sera applicable en cas de litige, et quelles seront les conséquences pour le salarié ?

1) Selon le droit commun français, les parties peuvent désigner, lors de la signature au contrat de travail, le tribunal qui sera compétent en cas de conflit. Si aucun choix n'a été fait, le juge compétent sera celui du lieu d'exécution du contrat de travail, en l'occurrence, le juge israélien. Mais si les parties sont d'accord, elles pourront désigner le juge français comme compétent.

2) Même chose en ce qui concerne la loi applicable : le contrat de travail pourra désigner la loi compétente, mais en cas d'absence de choix, le juge déterminera la loi applicable en réunissant le plus d'indices possibles sur la volonté implicite des contractants. Par exemple, il vérifiera la devise utilisée pour le paiement du salaire, les nationalités des parties, etc. Résultat : dans la plupart des cas, la loi applicable sera la loi française.

L'expatriation du salarié aura deux incidences :

3) Tout d'abord, l'impôt sur le revenu sera à valoir dans le pays d'exécution du contrat de travail, en l'occurrence Israël.

4) Ensuite, le régime de sécurité sociale applicable sera celui du lieu d'exécution du contrat de travail, soit, à nouveau, le régime de sécurité sociale israélien.

En droit français, le télétravailleur n'a pas de statut particulier. Deux solutions sont possibles : soit il reste dans l'entreprise, où il sera considéré comme salarié à part entière ; soit il s'installe comme travailleur indépendant. Intéressons-nous au cas du télétravailleur salarié.

Pour être considéré comme salarié, le télétravailleur doit répondre à certains critères issus de la jurisprudence des tribunaux français. Il doit, dans un premier temps, être intégré à un service organisé par et pour l'entreprise qui le recrute. Par exemple, la clientèle du salarié appartiendra à l'entreprise. Autre exemple, le salarié n'aura aucune responsabilité vis à vis du client, et ne prendra aucun risque économique.

Ensuite, le salarié doit avoir un lien de subordination juridique avec son employeur. Par exemple, le salarié aura une obligation de connexion permanente avec l'employeur via Internet, qui pourra ainsi contrôler son travail quand il le voudra.

Parmi les opportunités d'emploi offertes aux nouveaux immigrants, il en est une qui intéressera à plus d'un titre toutes celles et ceux qui souhaitent vivre en Israël sans démissionner de leur entreprise en France : le télétravail, ou travail à distance.

La formule séduit de plus en plus d'adeptes. En effet, grâce aux progrès de la communication par Internet, les travailleurs salariés peuvent déplacer leur poste de travail du territoire de l'entreprise pour travailler depuis leur domicile, ailleurs en France ou dans le monde.

Ce phénomène tend à modifier profondément les habitudes et les mentalités au travail. Et pour de nombreux travailleurs qui rêvent de longs séjours à l'étranger, le télétravail permet de se réaliser dans sa profession et dans son entreprise tout en gardant la liberté de choisir son lieu de vie.

Quel est le statut juridique des télétravailleurs qui se délocalisent en Israël ?

Fondation LEAVI

www.leavi.com

02 566 04 87

info@leavi.com

