

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos - Spécial Mobilité internationale

2 avril 2024



**FAQ SUR LA LOI « ERASMUS DE L'APPRENTISSAGE ».** Le Ministère du Travail a publié un questions-réponses sur la loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants ([ici](#)). Désormais, l'apprentissage peut être effectué à l'étranger pendant une période maximale d'un an ou de la moitié de la durée totale du contrat. En outre, l'apprenti peut être mis à disposition auprès de la structure étrangère **quelle que soit la durée** de la mobilité (vs limite de quatre semaines auparavant). Des évolutions règlementaires prévoient également, pour l'année en cours, de **faciliter la signature** de la convention de mobilité et de **garantir** aux alternants un **socle de financement** de leur **protection sociale**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

**PORTRAIT-ROBOT DES EXPATRIÉS FRANÇAIS.** D'après l'enquête annuelle de l'Observatoire de l'expatriation auprès des expatriés français ([ici](#)), **plus d'un tiers des répondants** (34%) affirment qu'une **opportunité professionnelle** les a amenés à quitter la France. **Près de deux hommes sur cinq** sont devenus expatriés du fait d'une **opportunité professionnelle** (40% contre 27% de femmes). La motivation professionnelle est déterminante pour les expatriés d'Amérique du Nord (39%) et d'Asie (38%). Enfin, **60% des expatriés français** expliquent leur choix par un **meilleur équilibre vie privée/ vie professionnelle** à l'étranger.



[En savoir plus](#)



**LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ TITULAIRE D'UN TITRE DE SEJOUR.** Par un arrêt rendu le 29 novembre 2023 ([ici](#)), la chambre sociale a validé le **licenciement** d'un **salarié titulaire d'une carte de résident** intervenu **dès l'expiration de son titre** dès lors que l'intéressé n'avait pas effectué de **démarche** pour le renouveler dans les **deux mois** précédant son expiration. En vertu de l'article L. 311-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers, le salarié bénéficie d'un délai de **trois mois** après l'expiration de son titre de séjour durant lequel il conserve le **droit d'exercer son activité professionnelle**. Mais encore faut-il que l'intéressé ait sollicité le renouvellement de son titre dans ce délai de deux mois.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

**RETOUR SUR LA LOI IMMIGRATION.** La loi Immigration du 26 janvier 2024 ([ici](#)) a introduit plusieurs changements significatifs en la matière, notamment en **facilitant l'accès au marché du travail pour certains travailleurs étrangers qualifiés**, en **renforçant les sanctions contre**



[En savoir plus](#)

**l'emploi d'étrangers en situation irrégulière**, et en **mettant en place des dispositifs de contrôle plus stricts pour les employeurs**. Elle a également **élargi les possibilités de régularisation pour certains migrants sans papiers** et a instauré de nouvelles mesures visant à **lutter contre le travail clandestin**. En synthèse, cette loi a emporté des modifications des règles et procédures régissant l'emploi de travailleurs étrangers en poursuivant un objectif de **régulation** et de **protection** de leurs droits.



LA LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL

*La Convention de Rome (19.06.1980), modifiée par le Règlement Rome I (17.06.2008), détermine la loi applicable au contrat de travail présentant des éléments d'extranéité.*

LA TO DO LIST

Principe : application de la loi d'autonomie	<p>Le contrat de travail est régi, en principe, <b>par la loi choisie par les parties</b>.</p> <p>Ce choix est <b>libre</b> et peut porter sur la totalité ou sur une partie du contrat de travail.</p> <p>Toutefois, <b>ce choix ne doit pas conduire à priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable</b> (ont été jugées comme des lois de police : les règles françaises encadrant la rupture du contrat, les dispositions relatives au licenciement des salariés protégés...).</p>
Rattachement objectif à défaut de choix	<p>Lorsque l'employeur et le salarié n'ont pas choisi la loi applicable au contrat de travail, celui-ci est régi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Soit par <b>la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur</b>, en exécution du contrat, <b>accomplit habituellement son travail</b>, même s'il est détaché temporairement dans un autre pays ;</li><li>- Soit, <b>si le travail n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays</b>, <b>par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur</b>.</li></ul> <p>Dans ces deux hypothèses, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des <b>liens plus étroits avec un autre pays</b>, c'est la loi de cet autre pays qui est applicable.</p>