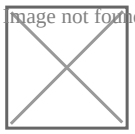

Contrat de travail entreprise hollandaise, chômage, sécu

Par **louisR**, le **07/07/2017** à **15:05**

Bonjour,

je suis développeur web et une entreprise hollandaise (qui n'a pas de représentant légal en France) me propose de travailler pour elle (à mi-temps et à distance depuis chez moi). Je travaillerais donc en France. Pour l'instant l'entreprise m'a envoyé un contrat écrit en anglais. Que dois-je faire pour être sûr de pouvoir avoir le chômage après ce contrat (contrat d'1 an) et pour être convert par la Sécu ?

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **07/07/2017** à **15:36**

Bonjour,
Si vous êtes salarié, je vous propose ce dossier...

Par **louisR**, le **09/07/2017** à **13:39**

Merci beaucoup, c'est ce que je cherchais.
J'en ai parlé à l'employeur, et il me dit qu'il a l'habitude de travailler avec d'autres pays européens, et qu'il verse le montant brut et que c'est le travailleur qui s'occupe de payer sa sécurité sociale, chômage, etc...
Savez-vous comment procéder dans ce cas ? Puis-j moi même payer mes cotisations sociales ? Comment calculer le montant ?
Merci pour aide précieuse

Par **P.M.**, le **09/07/2017** à **13:49**

Bonjour,
Présentement c'est la législation française qui s'impose mais il semble que l'employeur vous parle de règles applicables à un travailleur indépendant donc non salarié, d'où ma condition

préalable...
Dans ce cas, ce sujet ne concernerait pas le Droit du Travail thème de ce forum et je vous renverrais vers ce dossier...

Par **louisR**, le **10/07/2017** à **11:40**

Bonjour,

d'accord merci. Je comprends qu'en France, je ne peux être couvert pour le chômage que si je suis salarié. Si je suis "indépendant", je ne suis pas régi par le "droit du travail" et la seule option est de souscrire à une assurance chômage privée. C'est très fâcheux parce que la situation est donc compliquée : je vais devoir demander à mon futur employeur en hollande de me faire un contrat de travail en tant que salarié. J'ai peur qu'il ne retire sa proposition d'embauche. Voyez-vous une autre option à me conseiller ?
Merci beaucoup.

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **13:01**

Bonjour,
Personnellement, je n'en vois pas sauf évolution promise par la nouvelle majorité, mais il faudrait vraisemblablement avoir un certain temps comme travailleur indépendant pour être couvert...

Par **louisR**, le **10/07/2017** à **16:22**

Entendu, merci pour votre réponse.
Je suis indépendant depuis un moment. Et là, cet employeur me propose un "contrat" d'embauche. Mais finalement, mais avec cela je serai considéré comme un travailleur indépendant d'après ce que vous me dites. Je ne suis pas sûr de bien saisir alors pourquoi il ne me paierait pas "à la mission" comme je l'ai toujours fait avec d'autre clients en tant qu'indépendant.
Seriez-vous prêt à ce que vous téléphone (quitte à vous payer une consultation) ? Merci.

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **16:30**

J'agis sur ce forum à titre bénévole et je ne suis pas spécialiste du statut de travailleur indépendant, je vous conseillerais donc de vous rapprocher d'un professionnel qui le soit...

Par **louisR**, le **10/07/2017** à **16:35**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ah très bien merci. La seule chose, c'est justement que je ne souhaite plus être indépendant, je souhaite avec une couverture en cas de chômage, d'où ma démarche avec cet employeur.

Par **Paulavo38**, le **10/07/2017** à **18:04**

Bonjour,

La qualité de salarié peut être reconnue même en l'absence de contrat de travail, ce qui compte c'est la réalité des relations entretenues avec celui que vous considérez être votre employeur.

Les critères pour être considéré comme étant salarié sont :
- Une convention,
- Une rémunération,
- Un lien de subordination

Problème : seul le juge peut ordonner cette requalification ce qui conditionne la reconnaissance du statut de salarié à une action en justice…

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **18:09**

Il faudrait donc que l'intéressé se fasse embaucher comme travailleur indépendant comme le veut le donneur d'ordre puis ensuite fasse reconnaître son statut de salarié avec une entreprise étrangère devant le Conseil de Prud'Hommes...
Je lui souhaite bon courage...

Par **Paulavo38**, le **10/07/2017** à **18:45**

Je n'ai pas dit que c'était forcément la meilleure solution mais l'évoque à titre informatif.

Si son donneur d'ordre le considère comme son salarié, il lui reste la possibilité de faire valoir ses droits.

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **19:22**

Visiblement le donneur d'ordre ne semble pas le considérer comme son salarié, sinon le problème ne se poserait pas...

Par **Paulavo38**, le **11/07/2017** à **09:09**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous avez bien compris que je parle de la situation dans laquelle il n'y a pas de contrat de travail mais que dans les faits le donneur d'ordre se comporte comme un employeur... le travailleur pourrait alors se faire reconnaitre le statut de salarié.

Par **P.M.**, le **11/07/2017** à **09:54**

Bonjour,
Je ne comprends que ce que je lis et qui est clairement exprimé...
Je souhaite toujours bon courage à l'intéressé qui conclurait un contrat de travailleur indépendant avec une entreprise étrangère en travail à distance à domicile et qui dès le début envisagerait de se faire reconnaître par le Conseil de Prud'Hommes le statut de salarié dans le but essentiellement de bénéficier de l'indemnisation de Pôle Emploi...
Pour ma part, sur les forums, j'essaie de répondre concrètement par rapport à un sujet et de ne pas tomber dans la fiction ou d'élaborer des plans peu crédibles dans leur application...

Par **louisR**, le **11/07/2017** à **17:40**

J'aimerais bien montrer le contrat proposé par l'employeur à quelqu'un de spécialisé pour qu'il puisse me dire combien cela me ferait de revenu net, si je parvenais à le convaincre de faire les démarches URSSAF pour me salarier depuis l'étranger. Pouvez-vous me conseiller ?

En voici quelques extraits :

"Employee is temporarily employed by the employer for the duration of one year, from August the 1 st , 2017 to July 31 st , 2018"

"The employee works at least 20 hours and up to 40 hours per week (40 hours per week is considered a full-time employment)."

"The gross monthly wage of the employee is € 3.500,=

Employment agreement Page 2 of 3

6.2 The gross hourly wage of the employee is € 20,20 (€ 3.500/173,3)

6.3 The salary is paid on the last day of the month in which the work was performed.

6.4 The next components will be paid directly and monthly to the employee:

o The gross hourly wage € 20,20

o Plus holiday payments; 8% of the gross hourly wage; € 1,62

o Plus holidays; 8% of the gross hourly wage; € 1,62

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

o Together this is € 23,44 per hour

6.5 The gross salary includes overtime; see item 5.6."

Par **P.M.**, le **11/07/2017** à **18:16**

Dans ce contrat, il est parlé notamment de salaire, de temps partiel et de temps plein, il ne fait aucun doute que c'est un contrat de travail et que vous avez le statut de salarié avec des heures supplémentaires au-delà de 35 h par semaine et 10 % de congés payés...
Il devrait être rédigé en Français et comme c'est un CDD, il devrait comporter un motif légal et respecter la législation sur le télétravail...
Les cotisations salariales devraient représenter entre 21 et 25 %...

Par **Paulavo38**, le **12/07/2017** à **09:35**

Finalement dans votre situation, la solution idéale pour vous serait de proposer à l'entreprise qui souhaite vous embaucher d'effectuer du portage salarial.

Vous signez un contrat commercial avec votre entreprise hollandaise, et un contrat de travail avec la chambre de commerce et de l'industrie France Pays-Bas.

Mais cela ne résout effectivement pas le problème du paiement des cotisations…

Par **P.M.**, le **12/07/2017** à **10:00**

Bonjour,
Pas besoin de compliquer les choses par un portage salarial et surtout ne pas signer de contrat commercial avec l'entreprise hollandaise...
Puisque vous auriez la chance d'avoir un contrat de travail, soit vous obtenez de l'employeur hollandais qu'il procède aux déclarations normales soit, sinon, ensuite vous essayez de contacter l'URSSAF pour qu'ils agissent vis à vis de lui, autrement, il faudrait passer par le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Paulavo38**, le **12/07/2017** à **10:09**

[citation]Je souhaite toujours bon courage à l'intéressé qui conclurait un contrat de travailleur indépendant avec une entreprise étrangère en travail à distance à domicile et qui dès le début envisagerait de se faire reconnaître par le Conseil de Prud'Hommes le statut de salarié dans le but essentiellement de bénéficier de l'indemnisation de Pôle Emploi...
Pour ma part, sur les forums, j'essaie de répondre concrètement par rapport à un sujet et de ne pas tomber dans la fiction ou d'élaborer des plans peu crédibles dans leur application...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

[/citation]

Et ne me dite pas que vous changez d'avis après avoir vu le contrat car il était déjà bien décrit que la relation de travail allait être une relation salarié/employeur dans les faits.

Par **P.M.**, le **12/07/2017** à **10:22**

Evidemment que le contrat éclaire sur sa nature et j'ai indiqué pourquoi si vous ne le comprenez pas c'est inquiétant de la même manière que vous conseillez le portage salarial sans savoir en quoi il consiste puisque le contrat de prestation / commercial n'a pas à être conclu entre le salarié et l'entreprise cliente mais avec celle de portage salarial dont l'activité doit être exclusive, il m'étonnerait donc qu'une chambre de commerce puisse avoir cette activité...
Si vous n'avez pas compris non plus que le contrat de travail est essentiel pour éventuellement ne pas avoir à saisir le Conseil de Prud'Hommes mais agir vis à vis de l'URSSAF directement, cela démontre votre incompétence...
Vous-même prétendiez qu'il n'y avait pas de contrat de travail :
[citation]La qualité de salarié peut être reconnue même en l’absence de contrat de travail
---
Vous avez bien compris que je parle de la situation dans laquelle il n'y a pas de contrat de travail[/citation]
D'ailleurs à vous, je ne dis rien du tout, je m'adresse à l'intéressé...

Par **Paulavo38**, le **12/07/2017** à **10:49**

Vous vous étonnez qu'une chambre de commerce puisse avoir cette activité pourtant j'ai connaissance de cas dans lequel c'est le cas et pour lesquels ça fonctionne très bien.

Ce que je disais avant qu'on ait pu voir le contrat c'est que même en l'absence de contrat de travail il était possible de faire reconnaitre l'existence du salariat devant le CPH, c'est d'ailleurs le but de l'action en général...

Lorsque j'évoque un recours devant le CPH votre réaction est la suivante :

[citation]Pour ma part, sur les forums, j'essaie de répondre concrètement par rapport à un sujet et de ne pas tomber dans la fiction ou d'élaborer des plans peu crédibles dans leur application... [/citation]

Vous prétendez donc que ma proposition est une hérésie, qu'elle est ridicule.

Puis, vous évoquez vous-même l'opportunité d'une éventuelle action devant le CPH.

Je vous demande donc d'appliquez vos remarques désobligeantes à vous-même.

Et vous osez prétendre "ne rien me dire du tout", je me demande donc à qui le message

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

précité s'adressait, au moins indirectement...

C'était le dernier message pour ma part sur ce sujet car c'est malheureusement souvent le même schéma sur ce forum :

Dès que quelqu'un, autre que vous, participe et répond à un sujet vous prétendez qu'il a tort et que ces interventions nuisent au forum.

Puis, si cette personne justifie sa position, cela dérive en longs messages avec vous, qui n'aident pas forcément la personne qui a publié le message à l'origine.

Par **P.M.**, le **12/07/2017** à **11:15**

Je m'en étonne toujours malgré votre allégation car ce n'est pas ce qui ressort de ce dossier :
[citation]Activités autorisées
La société de portage doit :
exercer de manière exclusive l'activité de portage salarial (seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial)[/citation]
Je maintiens que le temps que l'intéressé qui aurait conclu un contrat de travailleur indépendant fasse reconnaître par le Conseil de Prud'Hommes le statut de salarié dans le cadre d'un travail à distance à domicile avec une entreprise étrangère est un plan qui n'est pas crédible dans son application pour qu'il puisse être indemnisé au bout d'un an par Pôle Emploi si en plus il y a recours...
Libre à vous d'ajouter que votre proposition est une hérésie ou n'est pas crédible...
Même lorsque cela vous est souligné vous ne comprenez pas qu'une simple action vis à vis de l'URSSAF pourrait suffire et que même s'il fallait saisir le Conseil de Prud'Hommes, c'est différent de présenter un contrat d travail plutôt qu'un contrat de travailleur indépendant ou pas de contrat du tout pour faire reconnaître le statut de salarié car il faudrait prouver que c'est le cas...
Il fallait comprendre aussi, même décidément vous avez du mal, qu'avant mon message précédent et aussi celui-ci que c'est à l'intéressé que je m'adresse mais puisque vous tenez à polémiquer, je suis bien obligé de vous répondre directement...
Je ne fais pas que prétendre que vous avez tort, je le démontre d'une manière argumenter même si vous allez vous servir des autres pour vous joindre ou constituer une meute des pauvres victimes que je maltraiteraient sur le forum...
L'essentiel est pour moi que les personnes qui ouvrent des sujets soient satisfaites à la quasi unanimité de mes réponses...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés