



Contrat de travail espagnol

Par **stef64**, le **19/08/2009** à **15:12**

Bonjour,

Je me permets de vous contacter voir si quelqu'un peut éventuellement me renseigner. Salarié français, j'ai une proposition de job, par une entreprise espagnole pour être commercial exclusif salarié et prospecter sur le sud ouest de la France.

Du coup je me demandais si il y avait des correspondances de retraite entre la France et l'Espagne? de quelle manière? N'est-on pas perdant en étant Français? Quels sont les différences de statut au niveau contrat, impots?

Serai-je soumis au droit du travail francais ou espagnol?

Voilà j'hésite encore même si le poste me lait beaucoup et étant encore jeune je ne m'y connais pas trop, si quelqu'un a déjà rencontré ce cas merci de me renseigner ce serait très gentil! :)

Par **stef64**, le **21/08/2009** à **08:46**

Non personne n'a la moindre petite idée concernant mon problème?

Par **stef64**, le **24/08/2009** à **12:03**

up!

Par **ARKHANGE**, le **27/08/2009** à **09:59**

Bonjour

Concernant la retraite il n'y a pas de correspondance entre les 2 pays lors du départ à la retraite vous recevrez les points accumulés dans ce pays et son allocation. Concernant le contrat de travail s'il est espagnol bien évident que vous êtes soumis au code du travail de ce pays.

Concernant les impôts c'est l'adresse de résidence principale qui le détermine si vous vivez en France vous déclarer en France...

Par **stef64**, le **28/08/2009** à **11:39**

Merci bcp pour ta réponse et pour avoir pris le temps de m'aider...car je ne souhaite pas prendre cette décision à la légère!
Effectivement je ne sais trop quel choix faire...

Y'a t'il une équivalence entre les deux systèmes de retraite, lequel serait le plus avantageux (si tant est qu'on puisse un jour toucher le fruit de ces prélèvements qd je serai à la retraite, rien n'est moins sur...) mais pour ce qui est du montant y'a t'il un des deux pays qui serait plus intéressant niveau retraite?

Parce que pour le chômage je sais qu'il y a des équivalences? Un ami à moi a travaillé 3 ans à Barcelone en rentrant en France il a eu droit au chômage payé par les ASSEDIC et non par l'agence de recherche de travail espagnol, c'est pour cela que je pensais qu'il y avait peut être des équivalences.

J'ai également entendu parler d'un statut transfrontalier, êtes vous au courant?

Par contre pr les prélèvements mensuels je suppose que compte tenu des prélèvements obligatoires en France ça ne peut qu'être plus intéressant en Espagne qu'en France non?

Merci d'avance, cordialement.
Stephane

Par **ARKHANGE**, le **28/08/2009** à **12:36**

Tout ce que je peux te dire concernant les systèmes de retraite c'est qu'à points équivalents la retraite espagnole me semble plus intéressante, à vérifier selon la branche d'activité (expérience de mes parents qui en cumulant les 2 reçoivent plus que leurs anciens salaires). Le seul vrai avantage de la fiche de salaire espagnole est celui du prélèvement direct des impôts sur le revenu, pour cela il faut être bien entendu résident espagnol.

Concernant le contrat de travail je rectifie:

Droit applicable

Dans le cas d'un contrat de travail international. En principe, les deux parties peuvent choisir librement le droit applicable dans les relations entre employeur et employé.

Dans la pratique, c'est plutôt le choix unilatéral de l'employeur, en général pour la loi du pays d'accueil qui s'impose. Loi qui, sauf convention, s'applique de droit en l'absence d'écrit.

Quatre règles s'appliquent :

- Loi d'autonomie : c'est le principe de liberté contractuelle qui permet aux parties de déterminer librement la loi applicable.

- Loi applicable à défaut de choix :

o Si vous travaillez habituellement dans un pays, que ce soit votre pays d'origine ou non, la loi applicable est la loi du lieu d'exécution de votre travail.

o Si vous exercez votre activité dans plusieurs pays, on applique la loi du pays d'embauche.
o Quand votre entreprise, en France, vous envoie à l'étranger pour son propre compte, il y a application de la loi du pays d'origine.

* Normes impératives : Ces règles s'appliquent, indépendamment de la loi choisie pour régler les relations entre employeur et employé.

o Il s'agit des dispositions d'ordre public. On ne peut y déroger. Cela concerne la rémunération minimale, les congés payés, la durée du travail, les règles relatives à l'hygiène et la sécurité et l'égalité hommes/femmes, etc.

o Lois de police qui protègent l'intérêt général, garantissent la sécurité des personnes et des biens.

* Convention de Rome : Pour les salariés qui partent travailler dans l'Union européenne.

Si la loi prévue au contrat n'est pas la loi du lieu de travail.

Des deux lois, c'est la plus favorable au salarié qui s'applique

Par **stef64**, le **28/08/2009** à **14:28**

Merci pour tous ces renseignements, me voilà rassuré et je pourrai ainsi prendre ma décision en toute connaissance de cause.

Cordialement.