

Helma International Newsletter – Janvier 2014



Edito

« Les comportements individuels ont considérablement évolué avec l'arrivée des smartphones, tablettes ou autres supports digitaux mobiles. En quelques heures, vous aurez immortalisé la nouvelle année en envoyant un film à vos parents sur votre téléphone, vérifié sur votre tablette que votre commande de cadeau est bien arrivée à destination chez votre filleul et patienté dans les transports en jouant sur votre application préférée. Quel que soit le lieu où vous vous trouvez, l'information vient à vous et vous êtes en mesure de communiquer avec le monde entier.

On peut s'interroger en quoi l'industrie de la mobilité internationale va être impactée par ces nouveaux outils? Ma conviction, c'est que le management de la mobilité internationale ne peut rester à l'écart de cette révolution qui est à la fois comportementale mais aussi industrielle. Les technologies de l'information apporteront de l'information instantanée et qualitative selon les interlocuteurs : expatrié, Responsable RH, Responsable Mobilité Internationale, Prestataire en MI dans un environnement sécurisé. La nature même de nos services va devoir évoluer vers plus d'instantanéité, de transparence, d'information intelligente et de libre-service. Pour autant, il sera indispensable de placer le curseur en bonne place entre d'un côté le tout technologie et de l'autre le contact humain direct. C'est le challenge que l'équipe d'Helma International va relever dans les mois et les années qui viennent en proposant à nos clients un outil de management de la mobilité internationale et des services en ligne innovants.

Dans cet esprit de conquête high-tech, je vous adresse tous mes vœux de joie et de réussite en cette nouvelle année 2014. »

Ghislain de Rengerve, Président Fondateur d'Helma International

Vos Contacts:

HELMA France
21 Boulevard Poissonnière
75002 Paris
Tel. + 33 (0) 1.80.49.18.00
Fax. + 33 (0) 1.80.49.18.01
contact@helma-international.com
www.helma-international.com

HELMA Malaisie
Level 18, Menara Park
Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur - MALAYSIA
French mobile: +33 (0)6 76 93 44 58
Malaysian mobile: +601 76 29 08 58

HELMA Solutions India Pvt. Ltd.
No. 504, 5th Floor
Prestige Meridian -1
29, MG Road, Bangalore 560 001 - INDIA
Tél / Fax+ 91 (0) 80 40 95 90 70 / 71
contactindia@helma-international.com

HELMA Relocation France
15 rue Croix Castel
78800 MAISONS LAFFITTE
Tél: 01 71 51 00 04
Fax: 01 39 12 70 30
contact@helma-international.com
www.helma-international.com

HELMA Allemagne
Im Grossacker 8
79252 Stegen - GERMANY
Tel. + 49 (0) 7681 6298 744
Fax. + 49 (0) 7555 6298 738
cbosenius@helma-international.com

HELMA Chine
Rm 3012, 18 Henan Rd (South)
Shanghai - CHINA
Tel. + 86 (0) 21 63 55 30 22
Fax. + 86 (0) 21 63 55 30 88
lyang@helma-international.com

Sommaire

P1 : Edito

P2 : Paroles d'experts
Le détachement des travailleurs étrangers au sein de l'Union européenne

P3 : Témoignage
Infosys - Société indienne d'ingénierie informatique décrit Helma International

P3 : A savoir...

P4 : Les rendez-vous de la mobilité internationale

P5 : Portrait
Lei YANG
China Country Manager
d'Helma International

Parole d'experts

Le détachement des travailleurs étrangers au sein de l'Union européenne

Depuis de nombreuses années, la France souhaite lutter efficacement contre le travail illégal mais également contre le dumping social. La polémique sur le « plombier polonais » reste encore dans les mémoires concernant le détachement de salariés au sein de l'Union européenne dans le cadre d'une prestation de service.

Sur ce point, ce n'est pas tant le dumping par le salaire qui inquiète la France (puisque le salaire versé à ce salarié détaché doit être celui en vigueur dans le pays d'accueil) mais la possibilité de ne pas payer les cotisations sociales dans le pays d'accueil, par le biais du principe du détachement en termes de sécurité sociale. Au final, compte tenu du taux élevé des cotisations sociales en France, la main d'œuvre provenant de l'UE reste donc moins chère le plus souvent.

La France a donc souhaité encadrer au mieux cette situation juridique à travers le temps.

Le sujet est devenu il y a peu un enjeu politique au sein de l'Union européenne puisque les Etats étaient invités à préciser la Directive européenne relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Les 28 ministres du travail européens, après de nombreuses querelles, ont en effet trouvé un accord en décembre dernier pour établir la directive d'application précisant celle de 1996.

Le point le plus important de ce texte reste que désormais (une fois la Directive validée et appliquée), chaque pays de l'UE aura le droit d'imposer une liste de documents à fournir par l'entreprise étrangère lors d'un détachement dans l'UE. La France, qui souhaitait cela, se réservera donc le droit de demander les documents qu'elle désire lorsque l'administration le jugera nécessaire (Le Royaume Uni, notamment, était pour sa part pour une liste « fermée » inscrite dans la Directive d'application).

Cela signifie que de nouvelles circulaires risquent de voir le jour bientôt afin de renforcer le contrôle sur les prestations de service en France.

Il y a donc lieu pour les entreprises en France souhaitant utiliser de la main d'œuvre étrangère de bien contrôler ce genre de mouvements. Il convient ainsi de rappeler que le fait d'accueillir des salariés détachés en France ne signifie pas qu'ils restent soumis complètement au droit du travail de leur pays d'origine. La législation du pays d'accueil s'applique également sur certains points (règles d'ordre public français) :

- Durée du temps de travail
- Minima de salaire liés à la convention collective
- Congés
- Obligation de délivrance de bulletins de salaire sous forme française, etc...

Enfin, un dernier mot sur la protection sociale : en cas de transferts au sein de l'UE, un certificat de détachement pourra être demandé en vertu de la réglementation en vigueur (pour obtenir le certificat A1). Hors UE, il conviendra de vérifier l'existence de conventions bilatérales de sécurité sociale. En leur absence, il faudra enregistrer la société étrangère auprès de l'URSSAF du Bas-Rhin afin de s'acquitter des cotisations sociales obligatoires en France.

Témoignages

Infosys - Société indienne d'ingénierie informatique décrit Helma International

« Helma International est notre conseiller-immigration depuis plus de 5 ans. Helma International est très orientée service-client car elle fait preuve d'une grande capacité pour répondre à nos besoins, tout en gardant un œil sur la conformité. Elle s'efforce sans cesse d'équilibrer, et cela sans compromis, ces deux aspects. La Société regroupe un ensemble d'experts avec qui nous avons grand plaisir de travailler. Leur capacité à étendre leur réseau de partenariats dans le monde et la valeur ajoutée qu'elle apporte via le réseau établi et reconnu en Inde et en France, et cela dans un laps de temps très court, sont des faits qui justifient de leur professionnalisme. »

Prasanna Aravamudhan, 03/01/2014

A savoir

Fin de la période transitoire pour la Roumanie et la Bulgarie

La Roumanie et la Bulgarie étaient soumis depuis 2007 à une période transitoire rendant obligatoire dans certains cas une autorisation de travail pour qu'ils puissent travailler en France. A compter du 1^{er} janvier 2014, cette période transitoire n'existe plus. Cela signifie qu'il n'y a plus de restrictions sur l'accès au marché du travail en France.

Taxes due par l'employeur à l'OFII dans le cadre de l'embauche de main d'œuvre salariée

A compter du 1^{er} janvier 2014, le montant de ces taxes a été modifié

A titre d'exemple :

Pour une embauche dont la durée est égale ou supérieure à 12 mois : 55% du salaire mensuel (plafonné à 1987.40 euros lorsque le salaire mensuel est supérieur ou égal à 3 613.45 euros)
Pour une embauche dont la durée inférieure à 12 mois : 300 euros (lorsque le salaire mensuel est supérieur à 2 168.07 euros).

Baisse de la taxe due par les étudiants étrangers en France

La loi de finance pour 2014 a modifié la règle de paiement de la taxe due lors des changements de statuts des étudiants étrangers.

Auparavant, lors d'un changement de statut d'étudiant vers un autre (par exemple salarié), l'étudiant devait payer la taxe due au titre de l'obtention d'un premier titre de séjour (plus cher que pour un renouvellement) alors même qu'ils possédaient déjà un titre de séjour.

Désormais, ils ne devront payer seulement que celle d'un renouvellement de titre de séjour.

Les rendez-vous de la mobilité internationale



20 Mars: Petit déjeuner

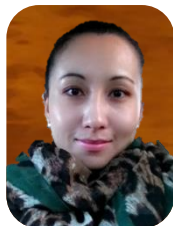
7 et 8 Avril: Mondissimo

19 Juin: Petit déjeuner

26 Juin: 7^{ème} rencontre de la mobilité internationale

- **20 Mars:** Petit déjeuner d'Helma International.
- **7 et 8 Avril:** Participation au salon Mondissimo – Convention annuelle de la Mobilité Internationale.
- **19 Juin :** Petit déjeuner d'Helma International.
- **26 Juin:** 7^{ème} Rencontres de la Mobilité Internationale, organisées par Humanis International – Pré-Catelan, Paris.

Un portrait



Lei YANG

China Country Manager d'Helma International

Originaire de Shanghai (Chine), Lei YANG a fait ses études à l'Université de Shanghai et en ressort diplômée d'une licence en Communication dès 2001. Après une toute première année d'expérience professionnelle chez American Standard, elle décide de partir en France et vit à Lille pendant 4 ans. En 2004, elle réussit à obtenir un diplôme de DESS en Administration des Entreprises à l'IAE de Lille tout en travaillant parallèlement chez Vannes Lefebvre en tant que Responsable Export, et cela pendant 3 ans.

Au début de l'année 2007, elle rentre définitivement en Chine. Là, elle décide de rejoindre Medical Group (une société lyonnaise) pour assurer les fonctions de China Country Manager. Cette expérience lui permet d'apprendre à encadrer une équipe de commerciaux pour développer le business en Chine.

En avril 2009, Lei débute sa carrière en mobilité internationale chez Helma International. Grâce à son expérience précédente, elle obtient avec succès le poste de China Country Manager dans notre Société. Actuellement, elle coordonne les transferts des expatriés vers la Chine et depuis la Chine en termes d'immigration, de relocation, de paie, de portage salarial ainsi que des conseils en fiscalité et sur les régimes d'affiliations à la sécurité sociale qui doivent correspondre aux différents profils de contrats de travail, tout cela dans le respect des exigences légales chinoises. Lei est responsable également pour le développement commercial en Chine, le développement de partenariat et la gestion de relations avec les autorités et les institutions locales.