

Clarisse a rejoint Majorelle Avocats en 2020 pour développer et gérer les activités de mobilité internationale (expatriation, détachement) et d'immigration professionnelle du cabinet.

Au sein du département " Majorelle Mobility", Clarisse accompagne les entreprises françaises et internationales sur toutes les problématiques liées à l'embauche de salariés étrangers, à l'envoi d'équipes à l'étranger et au recours à des sous-traitants étrangers en France. Elle conseille également les entreprises étrangères sur le déploiement de leurs activités en France.

Clarisse parle anglais et allemand.

Clarisse est diplômée de Sciences Po Paris en droit des affaires et de l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne (Master 2 en droit du travail). Elle a précédemment travaillé pour Flichy Grangé Avocats, un cabinet de droit du travail de premier plan.

Dans le cadre de vos fonctions, vous aidez les entreprises françaises et internationales à résoudre tous les problèmes liés à l'embauche de salariés étrangers, à l'envoi d'équipes à l'étranger et au recours à des sous-traitants étrangers en France. Pouvez-vous nous dire quelles sont les questions les plus fréquemment posées par ces entreprises qui ont besoin de vos services ?

En matière de mobilité internationale et d'immigration professionnelle, chaque projet est unique.

Plusieurs facteurs clés sont à prendre en compte pour préparer une mobilité professionnelle tel que la durée de la mobilité envisagée, le profil du salarié/candidat, sa nationalité, sa situation familiale (le conjoint l'accompagne-t-il à l'étranger ?), ou encore le cadre contractuel choisi (expatriation, détachement, contrat de travail français ou étranger à durée déterminée ou indéterminée...).

Les principales questions à se poser avant le début du projet sont : comment sécuriser l'embauche d'un salarié étranger en France ou l'envoi d'un salarié français à l'étranger ? Combien de temps durent les formalités juridiques et administratives préalables à la mobilité ? Comment le candidat/étranger peut-il obtenir un titre de séjour en France qui lui permette de travailler ? Combien coûte la mobilité (frais d'immigration, déménagement, assurances, etc.) ? Quel serait le système de sécurité sociale applicable (santé, invalidité, retraite, chômage) ? Quel serait l'impact de la mobilité en termes d'impôt sur le revenu ?

En tant qu'avocate, ma première mission est d'aider les entreprises françaises désireuses d'embaucher des étrangers ou d'envoyer des salariés français à l'étranger à concevoir leur projet en fonction de leurs besoins opérationnels. Dans ce contexte, nous abordons systématiquement toutes les questions ci-dessus.

Quels sont les sujets les plus populaires en droit du travail et de l'immigration en 2021 et pourquoi ?

En 2021, les sujets qui intéressent le plus les entreprises en matière de mobilité internationale font écho à la crise sanitaire Covid-19.

Avec la réouverture progressive des frontières, les projets d'expatriation/détachement ou l'embauche de salariés étrangers repartent à la hausse.

Les employeurs se demandent si les services des consulats et ambassades sont à nouveau pleinement opérationnels et si le délai de traitement des dossiers revient à la normale.

Nous constatons également une forte demande de la part de salariés qui souhaitent télétravailler à l'étranger pour une partie de leur activité, soit quelques jours par semaine, soit à temps plein pendant un an par exemple. Certains pays, tels que l'Islande, l'île Maurice, le Mexique ou encore Dubaï ont d'ailleurs mis en place des visas spécifiques et dédiés qui permettent ce télétravail depuis l'étranger, sous certaines conditions. Cette nouvelle tendance nécessite un réel accompagnement par un expert afin d'anticiper et de sécuriser tous les aspects du télétravail à l'étranger.

Enfin, le cadre juridique du détachement et les procédures d'immigration en France ont récemment évolué en 2021. Ces évolutions législatives et réglementaires entraînent bien entendu de nombreuses questions (durée du détachement des salariés étrangers en France, droits fondamentaux à appliquer, spécificités en cas de sous-traitance etc...).

Au sein de Majorelle Mobility, nous conseillons les entreprises françaises et étrangères établies en France (succursale, filiale, bureau de liaison) dans la gestion quotidienne des questions de droit social et de sécurité sociale.

Pouvez-vous nous parler un peu des réalités de la pratique du droit de l'immigration à l'heure actuelle ?

Comme dans de nombreux secteurs d'activité, l'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire Covid-19. Au-delà des aspects purement juridiques des dossiers, nous avons dû nous adapter pour mieux répondre aux préoccupations de nos clients durant cette période, par exemple en suivant de très près, au quotidien, les évolutions réglementaires en matière de déplacements internationaux et de mesures sanitaires à respecter. D'une certaine manière, les contraintes administratives de l'année écoulée nous ont permis de nous rapprocher de nos clients, de les accompagner dans ces moments difficiles, de les rassurer sur leurs projets.

L'immigration professionnelle est souvent un sujet à la croisée des chemins entre les besoins opérationnels des employeurs et le projet personnel d'un salarié (voire de sa famille) de travailler à l'étranger. Nous constatons de plus en plus que les employeurs ont conscience que la mobilité internationale participe d'une gestion RH spécifique des talents, qui nécessite un accompagnement particulier et l'élaboration d'un parcours spécifique. Dans cette optique, nous élaborons régulièrement des politiques de mobilité internationale alliant sécurisation juridique et stratégie RH (valorisation et fidélisation des talents).

Pratiquer le droit du travail et l'immigration professionnelle en 2021 nécessite, à mon sens, d'être un excellent technicien du droit mais aussi un juriste proactif, réellement à l'écoute et rassurant toutes les parties prenantes au projet.

Selon vous, quels sont les conseils pour une immigration professionnelle réussie ?

Partir travailler au-delà des frontières demande de la préparation si l'on veut éviter les mauvaises surprises. Maladie, perte d'emploi, droit à la retraite, impôts: chaque pays a ses spécificités et il est important de partir en prenant ses dispositions pour se protéger soi-même ainsi que sa famille.

Comment les membres de l'International Ouest Club peuvent-ils entrer en contact avec vous et apprendre de ce que vous faites ?

Je serai ravie de rencontrer les membres de l'International Ouest Club lors des événements organisés en 2021 par l'IOC, Vendée international et Mayenne international.

Les membres de l'International Ouest Club peuvent également me joindre soit sur LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/clarisse-delaitre-b3621679/> où je publie régulièrement des posts en relation avec la mobilité internationale et l'immigration professionnelle, soit à l'adresse électronique suivante : cdelaitre@majorelle-avocats.com.

Le site internet de « Majorelle Mobility » dédié à la mobilité internationale et à l'immigration professionnelle est disponible à l'adresse suivante : <https://majorelle-mobility.com/>.