



Contrat irlandais en france

Par **mellowg**, le **01/06/2011 à 15:30**

Bonjour,

J'ai été embauché par une société Irlandaise en CDD, en remplacement d'une salariée Française, partie en congé maternité, le 16/08/10 pour une durée de 9 mois. Cette dernière n'ayant repris ses fonctions, un deuxième contrat CDD jusqu'à fin Juin a donc été convenu, entre l'entreprise et moi même, ne souhaitant pas m'engagé sur du long terme avec cette entreprise.

J'ai reçu mes 2 contrats, rédigés en Anglais, mais qui stipulent que ces derniers dépendent du droit Irlandais, alors que j'ai été embauché localement, en France, que je réside et travail depuis la France, pour développer leur activité sur le marché Français et que je paies mes impôts en France, ma fiche de paie m'étant envoyée tous les mois via Securex, une société de portage salariale, avec toutes les informations et cotisations relatives au système Français (CSG, CRDS etc...).

Aujourd'hui j'aurai voulu savoir sous quelle juridiction mon contrat de travail se place t'il ? le contrat Irlandais n'étant pas à mon avantage du tout, pas de primes de précarité, de droit à la formation etc...

J'ai vu sur le budget et son contrat de travail, une différence de salaire importante entre ma collègue remplacée et moi-même. Son salaire d'embauche étant déjà supérieur au mien avec une différence de 1584€ brut pour 37,5 heures travaillées alors que je suis à 39.

De plus mes 2 contrats m'ont été envoyé le Vendredi 27/05/11 alors que j'aurai déjà du recevoir le premier, au mois d'Aout 2010.

J'espère que vos lumières pourront m'éclairer.

Merci

Cordialement

Par **conseiller du salarié**, le **02/06/2011** à **18:19**

Le contrat de travail est régi par les lois choisies par les parties. Les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat. Ce choix est expressément précisé.

Règlement européen (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)

Voyez notamment les articles 3 et 8.

Lien : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:FR:PDF>

Par **mimi493**, le **02/06/2011** à **19:20**

Voir la condamnation de la Cie d'avion discount ...

Par **Cornil**, le **04/06/2011** à **17:14**

Bonsoir à tous

"conseiller du salarié" n'a pas commenté l'article 8 ,qu'il cite pourtant, et qui stipule:

[citation]Article 8

Contrats individuels de travail

1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de 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 selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.[/citation]

Il en résulte par exemple que la prime de précarité est due, que le droit à formation français s'applique, etc. , enfin qu'un CDD signé le 27/05/11 pour une prestation de travail commencée le 16/08/10 n'est pas valide (mais "mellowg" ne semble pas intéressé par une requalification en CDI!)

Par ailleurs l'article L1221-3 du Code du Travail (auquel on ne peut déroger stipule:

[citation]Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.
L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article.[/citation]

Quant à la différence de salaire entre la salariée remplacée et "mellowg", malheureusement le principe "à travail égal, salaire égal" est d'ordre jurisprudentiel en France, non basé sur des textes, et donc ne me semble pas pouvoir être invoqué. Par contre, les minimaux de convention collective française, oui.

Par **mellowg**, le **07/06/2011** à **09:06**

Merci à vous pour toutes ces infos. J'en ai fait part à ma direction (on verra ce qu'ils me répondent) dans le même temps j'ai rencontré un interlocuteur à la DDT qui est familier avec ce genre de situation.
Merci encore pour vos lumières.