

# L'entreprise peut-elle externaliser la gestion administrative des mobilités internationales ?

## Réponse courte

Oui, il est possible d'externaliser la gestion administrative des mobilités au Luxembourg, à condition de respecter les **obligations légales** de l'employeur en matière de droit du travail, de sécurité sociale, de fiscalité et de **protection des données personnelles**. L'employeur reste **responsable** de la conformité des procédures et du respect des droits des salariés, même si l'exécution est confiée à un prestataire externe.

L'externalisation doit être formalisée par un **contrat écrit** précisant les missions, les responsabilités et les modalités de contrôle. Les décisions impactant le contrat de travail ou la rémunération doivent rester du ressort de l'employeur. La **confidentialité** des données doit être garantie contractuellement.

## Définition

L'**externalisation de la gestion administrative** des mobilités désigne le recours à un prestataire externe pour prendre en charge certaines tâches liées aux déplacements professionnels, mutations, expatriations, détachements ou rapatriements des salariés. L'externalisation ne modifie pas la nature des **obligations légales** de l'employeur.

## Questions fréquentes

### Comment choisir un prestataire d'externalisation des mobilités ?

Il convient de sélectionner un prestataire disposant d'une expertise avérée en mobilité internationale et d'une connaissance approfondie du droit luxembourgeois. Un audit préalable des processus internes permet d'identifier les tâches externalisables sans risque. Indicateurs de suivi et reporting réguliers.

### Comment formaliser l'externalisation de la gestion des mobilités ?

L'externalisation doit être formalisée par un contrat écrit précisant les missions confiées, les responsabilités, les modalités de contrôle et de restitution. Les décisions impactant le contrat de travail ou la rémunération doivent rester du ressort de l'employeur.

### Comment garantir la confidentialité des données externalisées ?

La confidentialité doit être garantie contractuellement et par des mesures techniques adaptées. La conformité à la loi du 1er août 2018 et au RGPD (article 28 sur la sous-traitance) doit être assurée, avec accès aux systèmes RH encadré par des mesures de sécurité documentées.

### L'entreprise peut-elle externaliser la gestion administrative des mobilités internationales ?

Oui, à condition de respecter les obligations légales en droit du travail, sécurité sociale, fiscalité et protection des données. L'employeur reste responsable de la conformité des procédures et du respect des droits des salariés, même si l'exécution est confiée à un prestataire externe.

### Quelle base juridique encadre l'externalisation RH ?

La base repose sur les articles L.121-1 (obligations employeur), L.312-1 (sécurité), L.261-1 (protection des données) du Code du travail, la loi du 20 juin 2020 (détachement), l'article 28 du RGPD (sous-traitance) et la loi du 1er août 2018 sur l'organisation de la CNPD.

## Quelles tâches peuvent être externalisées en mobilité internationale ?

Les tâches externalisables incluent la préparation des dossiers, les permis de travail, la logistique (logement, scolarisation), la veille réglementaire et la GED. Les décisions sur le contrat de travail, la rémunération et les conditions d'emploi restent réservées à l'employeur.

## Conditions d'exercice

L'externalisation est permise sous réserve du respect des obligations légales.

Condition	Détail
Compétences du prestataire	Disposer des compétences et autorisations requises
Responsabilité de l'employeur	Maintenue vis-à-vis des salariés et des autorités
Égalité de traitement	Garantie entre les salariés concernés
Protection des données	Conformité à la loi du 1er août 2018 et au Code du travail
Traçabilité	Des décisions et encadrement humain des processus externalisés

## Modalités pratiques

La délégation de la gestion administrative doit être formalisée par un contrat écrit.

Aspect	Détail
Contrat écrit	Missions confiées, responsabilités, modalités de contrôle et restitution
Tâches externalisables	Préparation des dossiers, permis de travail, logistique, veille réglementaire, GED
Décisions réservées à l'employeur	Contrat de travail, rémunération, conditions d'emploi
Accès aux systèmes RH	Encadré par des mesures de sécurité documentées

## Pratiques et recommandations

**Sélectionner un prestataire** disposant d'une expertise avérée en mobilité internationale et d'une connaissance approfondie du droit luxembourgeois est essentiel. Un audit préalable des processus internes permet d'identifier les tâches externalisables sans risque.

**Mettre en place des indicateurs de suivi**, un reporting régulier et des procédures de contrôle est indispensable pour garantir la qualité des prestations. Il convient d'informer les salariés de l'intervention d'un tiers dans la gestion de leur mobilité.

La **confidentialité** doit être garantie contractuellement et par des mesures techniques adaptées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> et s. Code du travail	Contrat de travail, obligations de l'employeur
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.261-1</u> et s. Code du travail	Protection des données personnelles dans la relation de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 28	Sous-traitance et obligations contractuelles
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime général de protection des données

L'employeur doit s'assurer que l'externalisation ne conduit pas à une perte de maîtrise des obligations légales. Un contrôle régulier et un encadrement humain sont indispensables.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.