

La protection sociale du salarié en poste à l'étranger

La sécurité sociale française distingue deux statuts : le détachement et l'expatriation. Pour résumer il est possible de dire que le détacher reste affilié au régime français de sécurité sociale alors que l'expatrié relève du régime de sécurité sociale du pays où il travaille.

Les lois sociales étant d'application territoriale, l'expatriation est la règle, le détachement constituant une exception.

Il est à noter que les problématiques de protection sociale se posent dans des termes différents selon que le salarié part dans l'UE, l'EEE, un pays lié à la France par une convention de sécurité sociale, un pays avec lequel la France n'a pas conclu de convention de sécurité sociale.

LES DEPLACEMENTS DANS LE CADRE DE L'EEE

Ces déplacements sont régis par :

Règlement (CEE) n°1408/71

Règlement (CEE) n°574/72

Règlement (CE) n° 883/2004 (prochaine entrée prévue en 2010)

Quels sont les grands principes posés par le droit communautaire ?

Le **règlement 1408/71** instaure une coordination des droits nationaux selon quatre grands principes :

- **L'égalité de traitement** entre le ressortissant communautaire et le citoyen national

Il s'agit d'éviter toute discrimination entre les nationaux et les ressortissants des autres Etats membres quant à l'accès aux droits aux prestations.

- **L'unicité de la législation applicable**

Si on applique purement et simplement les différentes législations de sécurité sociale, il se peut qu'un travailleur soit soumis simultanément à deux législations ou qu'il ne soit soumis à aucune législation.

Cette règle permet d'éviter les conflits de situation, en effet le principe posé par le règlement communautaire est qu'une personne ne peut être assujettie qu'à la législation d'un seul Etat pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale.

- **La totalisation des périodes d'assurances**

Que permet la totalisation des périodes d'assurances ?

Elle permet de prendre en compte les périodes d'assurances accomplies dans les autres Etats membres pour l'ouverture des droits aux prestations.

Les principaux « risques » concernés par ces périodes d'assurance sont : maladie, maternité et invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles, vieillesse, prestations familiales et chômage.

Attention : La retraite complémentaire est exclue.

- **L'exportation des prestations**

Il s'agit du paiement des prestations aux personnes résidant sur le territoire des autres Etats membres (article 10 du règlement CEE 1408/71).

Ainsi, par exemple, il est possible d'exporter les prestations chômage au sein d'un autre Etat membre de l'Union Européenne pendant une période maximale de **3 mois**.

Pôle emploi international – Service juridique Expaconseil

Le détachement

Dans quel cadre le détachement peut-il être réalisé ?

Il existe **trois** possibilités.

Le salarié peut être détaché :

- dans un Etat de l'Espace Economique Européen,
- dans un Etat lié à la France par une convention de sécurité sociale,
- dans un Etat avec lequel la France n'a pas conclu de convention de sécurité sociale.

Que se passe-t-il en cas de détachement ?

Une précision : Qu'est-ce que le détachement au sens de la sécurité sociale ?

Dans le cadre de la sécurité sociale on entend par détachement le fait de **maintenir au régime de protection sociale** du pays habituel d'emploi un travailleur, salarié ou non salarié, qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre Etat.

Dans la conception française, le détachement représente une faculté mais en aucun cas une obligation. **Les lois sociales étant d'application territoriale, l'expatriation est la règle, le détachement constituant une exception.** (Seules les personnes exerçant leur activité professionnelle sur le territoire français ne sont donc en principe obligatoirement affiliés au régime français de sécurité sociale).

Ainsi l'employeur est l'élément moteur du détachement : _ il lui incombe d'accomplir les formalités préalables

_ il s'engage à acquitter l'ensemble des cotisations durant la période d'activité du salarié à l'étranger : le salaire de base, les primes d'expatriation, les avantages divers (prime d'éloignement, de sujétion, d'égalisation fiscale, de logement...) n'ayant pas le caractère de frais professionnels.

Quelles sont les conditions pour détacher un salarié dans l'Espace économique européen ?

Conditions du détachement du côté de l'employeur

L'article **14 du règlement CEE 1408/71** précise que :

_ le salarié doit effectuer un **travail déterminé pour le compte de son employeur français** cela signifie que le **lien organique** entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché existe.

Une précision : Quand peut-on parler de lien organique entre l'entreprise détachante et le salarié détaché ?

la subsistance de ce lien :

- est subordonnée au constat que ce lien, est maintenu entre les parties par l'existence du contrat de travail.
- cela implique que seule l'entreprise détachante a le pouvoir de rompre le contrat par le licenciement;
- cela implique également que l'entreprise détachante bénéficie, entre autres, du pouvoir de déterminer la « nature » du travail effectué par le travailleur détaché, s'agissant certes non de la faculté de définir dans les moindres détails le type de travail à effectuer et les modalités de son exécution, mais de celle, plus générale, de décider du produit final qui doit être obtenu ou du service essentiel qui doit être assuré;

Pôle emploi international – Service juridique Expaconseil

- cela signifie enfin que l'obligation de rémunération incombe à l'entreprise qui a conclu le contrat;

Attention, la subsistance du lien organique est donc sans rapport avec la source matérielle de la rétribution du travailleur.

_ un travailleur ne doit pas être envoyé en remplacement d'un autre travailleur,

_ la personne qui est détachée doit au préalable appartenir au régime auquel elle va être maintenue et ce afin d'éviter les fraudes (2^e civ. Cour de cassation 5 avril 2007 dit des « serrureries objatoise »). Attention, cette condition ne s'oppose pas à ce qu'une entreprise recrute quelqu'un pour le détacher immédiatement mais cette personne doit appartenir au régime auquel elle est maintenue ou du moins à un des régimes français.

_ l'entreprise doit exercer des activités substantielles en France dans le domaine d'activité pour lequel elle détache; il ne suffit pas que vous ayez des activités de simple gestion.

_ Y a-t-il une durée **prévisible** à sa mission ?

Elle ne doit pas dépasser **douze mois**, mais elle est renouvelable une fois. **Attention** Il existe des possibilités de dérogation dans le cadre de **l'article 17 du règlement CEE 1408/71**, variables en fonction des pays.

A noter : Cette durée est valable pour les détachements Sécurité sociale, quant aux détachements en droit du travail il n'y a pas de durée précise.

_ le salarié ne doit pas être envoyé en remplacement d'un salarié qui était lui-même détaché.

Quelles sont les formalités administratives à accomplir ?

Il faut demander le formulaire **E 101** (attestant la législation applicable) et la carte européenne d'assurance maladie (ouvrant droit aux prestations en nature dans le pays de séjour).

Pour les détachements de moins de trois mois, il existe une procédure simplifiée.

Détachement pour une période comprise entre trois mois et un an : dans cette hypothèse, une autorisation préalable doit être demandée.

Détachement au-delà d'une période d'une année et dans la limite de deux : le maintien d'affiliation à la législation de l'Etat d'emploi habituel est soumis à l'autorisation préalable.

Si le salarié détaché a transféré sa résidence hors de France, il faudra demander le formulaire

E101 et le formulaire **E 106** (ouvrant droit aux prestations en nature dans le pays de séjour). Ces formulaires sont à demander à la CPAM.

Conditions du détachement du côté du salarié

La législation européenne permet à tous les assurés du régime Français détachés dans un Etat membre de l'UE-EEE-Suisse de conserver le bénéfice de leur assurance maladie et de bénéficier de la prise en charge des soins reçus dans l'Etat de détachement.

Comment les salariés détachés sont-ils assurés ?

Pôle emploi international – Service juridique Expaconseil

Les salariés détachés sont assurés à partir de la France contre tous les risques :

- maladie – maternité,
- chômage,
- vieillesse (de base et complémentaire),
- décès,
- incapacité,
- accident du travail,
- maladie professionnelle.

Quels sont les taux de cotisations dans le cadre du détachement ?

Les taux de cotisations sont les mêmes que dans le cadre du régime général, exception faite du

taux de cotisation pour le risque maladie, qui s'élève à **5,5%** (au lieu de 0,75% pour le régime générale).

Cette augmentation est liée au fait que le détaché non résident fiscal français n'aura pas à s'acquitter de la CSG ni de la CRDS.

Quels sont les effets du détachement ?

Le salarié est maintenu au régime français et dispensé d'affiliation au régime local.

Il bénéficie des **prestations en nature** du pays d'accueil et des **prestations en espèces** du pays d'affiliation.

ATTENTION : La France autorise les détachés à se faire rembourser en France par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Le salarié détaché peut-il bénéficier des prestations familiales ?

Le salarié détaché bénéficie pour ses enfants qui l'accompagnent dans le pays de détachement de toutes les prestations familiales du régime français auxquelles il peut prétendre en fonction de sa situation et de ses ressources, à l'exception des allocations liées à la garde d'enfant et des allocations logement .

Toutefois, sa situation peut être modifiée si son conjoint exerce une activité dans l'autre Etat. Etat membre de l'UE-EEE-Suisse.

Quels sont les droits à la retraite du salarié qui a travaillé dans plusieurs Etats membres ?

Pour la retraite de base, les périodes effectuées dans tous les Etats membres sont prises en compte par les autorités de l'Etat dans lequel l'assuré demande à percevoir sa retraite. Chaque Etat procède alors au calcul de la retraite de façon séparée, en ne tenant compte que du temps travaillé sur son territoire.

Parallèlement, on prend en considération les trimestres cotisés dans les autres Etats membres pour déterminer une pension théorique, chaque Etat effectuant un prorata en fonction du temps travaillé et cotisé sur son territoire.

On effectue alors une comparaison entre la pension proratisée et la pension réelle qui serait versée sur la base des seules périodes cotisées en France, le montant le plus élevé des deux étant celui qui sera versé au retraité.

Attention, cette coordination des régimes de retraite ne concerne pas la retraite complémentaire en raison d'une trop grande disparité des régimes de retraite complémentaire

dans les différents Etats membres. De ce fait, la possibilité de cotiser volontairement au régime français de retraite complémentaire qui existe pour une expatriation hors E.E.E. s'applique également au sein de l'E.E.E. (cf. « 3- Est-il possible de reconstituer une

Pôle emploi international – Service juridique Expaconseil

protection sociale de type français ? »)

Peut-on exporter ses prestations ?

Le salarié a effectivement la possibilité de recevoir ses prestations même s'il réside sur le territoire d'un autre Etat membre. (article 10 du règlement CEE 1408/71).

Ainsi, par exemple, il est possible d'exporter les prestations chômage au sein d'un autre Etat membre de l'Union Européenne pendant une période maximale de **3 mois**.

L'expatriation

Quelle est la loi qui s'applique au salarié en mobilité ?

Une précision : Lorsqu'une personne exerce une activité salariée sur le territoire de plusieurs États membres, elle est considérée **comme exerçant la totalité de son activité professionnelle sur le territoire d'un seul État membre**, sa détermination est donc capitale.

Le principe : le travailleur est assuré dans un seul État à la fois.

Selon l'article 13 du règlement CEE n°1408/71, le salarié est affilié dans l'Etat où il travaille.

Activité salariée sur le territoire de plusieurs États membres :

- Affiliation à la législation de l'État membre **sur le territoire duquel réside le travailleur** salarié s'il exerce une partie de son activité sur ce territoire ou s'il n'exerce aucune activité sur le territoire de l'État où il réside, mais qu'il travaille pour le compte de plusieurs employeurs dont aucun n'est établi en France.
- Affiliation à la législation de l'État membre **sur le territoire où l'employeur a son siège** s'il n'exerce aucune activité salariée sur le territoire de l'État où il réside et s'il travaille sur le territoire de plusieurs États membres pour le compte d'un seul employeur.

Personnel roulant ou navigant des entreprises de transports internationaux (transports internationaux de passagers ou de marchandises par voies ferroviaire, routière, aérienne ou batelière) :

- Affiliation à la législation de l'État membre **sur le territoire duquel est situé le siège de l'entreprise ;**
- Affiliation à la législation de l'État membre où est située la succursale si le travailleur est employé par **une succursale ou une représentation permanente de l'entreprise** sur le territoire d'un État membre autre que celui du siège
- Affiliation dans **le pays de résidence** si l'intéressé est occupé de manière prépondérante dans son pays de résidence (**Attention :** « de manière prépondérante » : l'appréciation se fait au cas par cas)

LES DEPLACEMENTS EN DEHORS DU CADRE DE L'EEE
--

Détachement

Que se passe-t-il lorsque le salarié est détaché dans un pays lié à la France par une convention de sécurité sociale ?

Le principe : Dans le cadre des conventions bilatérales de sécurité sociale la législation applicable au salarié est celle du lieu où il exerce son activité professionnelle.

Pôle emploi international – Service juridique Expaconseil

Par exception : Il est possible de déroger à cette règle par la procédure de détachement qui permet de maintenir le salarié au régime de sécurité sociale français, ce qui vous exonère du paiement des cotisations de sécurité sociale du pays de détachement.

La France a conclu des conventions de sécurité sociale avec un certain nombre de pays. Les conditions et la durée du détachement sont alors prévues par ces conventions.

Par exemple, la **durée maximale** du détachement est de :

- **6 mois** pour Guernesey et le Cameroun, et Mayotte
- **1 an** pour l'Andorre, le Bénin, Jersey et Israël,
- **2 ans** pour la Côte d'Ivoire, le Mali et le Chili,
- **3 ans** pour l'Algérie, le Canada, le Maroc, la Tunisie, le Sénégal, la Turquie, la Corée, le Monténégro, et les Philippines
- **5 ans** pour les USA et le Japon.

Attention, il existe des exceptions c'est à dire que les ressortissants d'Etats tiers peuvent être visés, notamment dans les accords avec Andorre, Canada, Chili, Corée, Etats Unis, Japon, Monaco, Québec.

Que se passe-t-il si le salarié est détaché dans un Etat non lié à la France par une convention de sécurité sociale ?

Dans ce cas, le détachement s'opère dans le cadre des articles **L. 761-2 et R. 761-2 du Code**

de la sécurité sociale française.

L'employeur domicilié en France doit continuer à rémunérer le salarié et à acquitter l'intégralité des cotisations auprès du régime français.

Le salarié devait être antérieurement en poste dans la société française.

La durée du détachement est de **trois ans** renouvelable une fois, soit **six ans** maximum.

Une précision : si les enfants résident à l'étranger, les prestations familiales ne sont pas versées.

Le salarié doit également être affilié au régime local si celui-ci est obligatoire.

Expatriation

Si le salarié est expatrié dans un Etat lié à la France par une convention de sécurité sociale

La convention prévoit en général la totalisation des périodes d'assurances en ce qui concerne les risques visés par la convention comme la maladie, la maternité, l'invalidité, le risque accident du travail, la vieillesse, ainsi que la possibilité de percevoir les prestations familiales si la famille est restée dans le pays d'origine.

En toute hypothèse, il convient de se référer à la convention, puisqu'il y a des conventions dites totales ou partielles, c'est à dire qu'elles peuvent parfois concerner tous les risques de sécurité sociale ou seulement quelques un.

Les conventions ne prévoient jamais rien s'agissant du chômage ou de la retraite complémentaire.

Si le salarié est expatrié hors de l'Espace Economique Européen, dans un Etat qui n'est pas lié à la France par une convention de sécurité sociale

Il n'existe alors aucune possibilité de totalisation.

Est-il possible de reconstituer une protection sociale de type français ?

Pôle emploi international – Service juridique Expaconseil

Trois caisses permettent de reconstituer la protection sociale française par le biais d'assurances volontaires :

• La Caisse des Français à l'Étranger (CFE) couvre les risques de sécurité sociale (assurance maladie – maternité - invalidité, assurance accidents du travail – maladies professionnelles, et retraite de base)

• Le Pôle emploi services (ex GARP) pour le risque chômage,
Attention : affiliation interdite au sein de l'EEE, où les règlements CEE s'appliquent, mais obligatoire pour l'entreprise française qui envoie un collaborateur à l'étranger.

• La CRE IRCAFEX pour la retraite complémentaire. La gestion des régimes AGIRC ARRCO pour les expatriés a été confiée au groupe Novalis Taibout.

Sites utiles

www.cleiss.fr

www.cfe.fr

www.novalis-taitbout.fr