



- Un cadre juridique international bien défini
- Le détachement, plus simple mais plus coûteux
- L'expatriation, moins coûteux mais plus technique
- La Caisse des Français de l'étranger
- Entreprise et salarié, qui paye quoi ?
- Les épineuses questions de la retraite et du chômage

2,5 millions de ressortissants en mobilité internationale

Expatrié ou détaché ?

La bonne prévoyance commence par le choix du bon statut

Contrat local. Convention bilatérale. Caisse des Français de l'étranger.

Partir travailler hors de France soulève bien des questions en matière de protection sociale. Certaines entreprises font le choix du détachement pour leurs dirigeants, qui restent ainsi affiliés au système français, d'autres préfèrent l'expatriation, solution moins coûteuse mais plus technique à mettre en œuvre. Mais quel que soit le statut, des garanties complémentaires peuvent d'avérer nécessaires. Un poste coûteux, mais indispensable face à la multiplication des risques. Et quoi qu'il en soit, un facteur de motivation pour les candidats au départ.

Par Sébastien Tronche

Passage devenu quasi obligatoire dans une carrière, la mobilité internationale des Français est en pleine expansion. Une expansion, corollaire de la mondialisation, que les textes législatifs n'ont pu ignorer. "Quand je suis arrivé au Sénat en 1977, il n'existait pas grand-chose en matière de protection sociale pour les expatriés", explique Jean-Pierre Cantegrit, plus ancien sénateur des Français de l'étranger, élu UMP de la Chambre haute depuis 1977. "La loi du 31 décembre 1976 a permis aux Français expatriés de bénéficier de la sécurité sociale tout en étant à l'étranger. C'était une grande première. Aujourd'hui, la France est certainement le pays qui a le système de couverture sociale pour ses expatriés le plus performant, le plus élaboré."

Un cadre juridique international bien défini

Généralisée sous le terme d'expatriation, cette mobilité internationale grandissante des Français hors des frontières de l'Hexagone recouvre en fait deux cadres légaux bien distincts : le détachement et l'expatriation. Actuellement, le contingent de travailleurs français en "mobilité internationale" s'élève ainsi à près de 2,5 millions de ressortissants, mais relève d'une extrême diversité de situations. D'où une pléiade de possibilités en termes de protection sociale. Car partir de France ne

signifie pas obligatoirement renoncer à une protection sociale efficace et reconnue en termes de santé, de chômage et de retraite. Bien au contraire. Même si certains coupent totalement le cordon ombilical pour s'insérer dans le système local de protection sociale.

"C'est un sujet sensible, car complexe", concède Gérard de la Roque, International Employee Benefits Manager à Gras Savoye, premier courtier en assurances français. Dans la grande majorité des cas, les entreprises offrent à leurs expatriés et détachés une protection sociale égale, si ce n'est

Généralisée sous le terme d'expatriation, cette mobilité internationale recouvre deux cadres légaux bien distincts : le détachement et l'expatriation

meilleure, que ce à quoi ils auraient eu droit en restant en France. Toutefois, le cadre diffère selon le choix d'une expatriation ou d'un détachement. Mais ce choix n'est pas toujours du ressort de la direction des ressources humaines des entreprises, même s'il lui revient de mettre en place une politique globale de mobilité internationale. Il dépend aussi du pays d'accueil et des conventions bilatérales signées, ou non, avec ces pays. "Pour favoriser cette mobilité internationale en expansion accélérée, la France et l'Europe disposent d'un cadre

juridique international qui assure la bonne coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale", selon le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS). Cet établissement public, financé essentiellement par les régimes français de sécurité sociale, est chargé de missions financières, de conseil et de traduction quant à la mobilité internationale, et sert de référence concernant les règlements européens ainsi que pour l'ensemble des 34 conventions bilatérales conclues par la France. "Ces textes permettent, pour les personnes qui séjournent ou résident

sociale", appuie Novalis Taitbout, groupe spécialisé de la protection sociale en santé, retraite, épargne et prévoyance, et principal partenaire de nombreuses entreprises expatriatrices.

Le détachement, plus simple mais plus coûteux

Détachement ou expatriation ? Contrat français ou contrat local ? Le régime de protection sociale impose le choix du statut. La particularité du détachement – moins fréquent – est qu'il s'applique à une mission hors de France plus courte et qu'ainsi, le salarié demeure affilié au système français de sécurité sociale, d'assurance-chômage, d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire. Autrement dit, il n'y a aucune rupture avec la protection sociale française, comme si le salarié n'avait pas quitté le territoire.

Le retour en France est ainsi facilité. Utilisé dans le cadre de l'Union européenne pour des missions limitées à un an renouvelable une seule fois, le détachement peut, lorsqu'aucune convention de sécurité sociale n'a été signée avec la France, s'élever à trois ans, également renouvelables une fois. Et lorsqu'aucune convention bilatérale n'existe, "le maintien au régime français de protection sociale ne dispense pas d'assujettissement au régime local. Il pourra éventuellement y avoir double cotisation". C'est du moins ce que l'on peut lire

dans le dossier consacré à la protection sociale publié par la Maison des Français de l'étranger (MFE).

Ainsi détaché pour une durée déterminée, le salarié reste soumis à la législation française et l'employeur sera dans l'obligation de continuer de verser les cotisations au régime de sécurité sociale française. Avec pour seule démarche la demande d'un certificat de détachement, le salarié valide ainsi ses trimestres de retraite et reste couvert, selon son contrat hexagonal et les garanties offertes par sa mutuelle d'entreprise. Les tarifs proposés par les assureurs, nombreux sur ce marché grandissant de la mobilité internationale, s'établissent généralement par zones géographiques en fonction de la qualité et du coût des soins proposés par les pays d'accueil.

Seule contrainte contractuelle du détachement, le salarié ne doit pas cotiser plus hors du territoire que ce qu'il aurait cotisé s'il n'avait pas été détaché. "C'est également à lui de s'assurer que son employeur prend une mutuelle-prévoyance internationale", prévient Sandra Thiry, avocate en droit social associée au sein du cabinet Vaughan Avocats. Un conseil également valable si le choix se porte sur l'expatriation. Cette mutuelle internationale ne doit pas remplacer la mutuelle nationale mais intervenir en complément. C'est dans le cadre de cette protection complémentaire que l'entreprise peut s'assurer contre le risque rapatriement pour l'ensemble de ses salariés en mobilité internationale, détachés et expatriés. Et ce dans le cadre d'un contrat d'entreprise, et sans aucune obligation, si ce n'est une obligation de prévention des risques inhérents au pays d'accueil.

Dans un pays membre de l'Espace économique européen, le détaché doit demander auprès de sa caisse d'assurance maladie, pour lui et sa famille, la carte européenne d'assurance maladie. Cette carte permet une coordination des régimes de sécurité sociale et facilite les remboursements, tout en évitant de cumuler deux assurances santé dans l'espace Schengen. Le salarié continue donc de bénéficier des prestations qu'il aurait eues en France tant pour l'assurance maladie, que pour la retraite et le chômage.

"Pour le salarié, il est plus confortable d'être maintenu sous le régime français, qui facilite le retour, explique Alexia Charles-Gervais, chargée des aspects fiscaux et de sécurité sociale pour les expatriés du groupe EADS. Mais ce n'est pas forcément le plus avantageux pour l'entreprise." Ce que confirme le groupe Novalis Taitbout: "En apparence plus simple de mise en place, le détachement implique pour l'employeur des coûts de protection

sociale bien supérieurs à ceux de l'expatriation pour des garanties parfois mal adaptées au pays."

L'expatriation, moins coûteuse mais plus technique

Quand le détachement s'avère impossible, ou par choix, l'entreprise comme le salarié opteront pour l'expatriation, "solution alternative moins coûteuse mais plus technique à mettre en œuvre", selon Sandra Thiry, et sans limite de durée. Contrairement au détaché, l'expatrié, selon le code de la Sécurité sociale française, dispose d'un contrat de travail

niveau de garanties de son régime de protection sociale, qu'ils souscrivent à une assurance complémentaire ainsi qu'à une assistance rapatriement.

La Caisse des Français de l'étranger

Là où la protection sociale d'un ressortissant français se complique, c'est lorsque le pays d'accueil n'a signé aucun accord de sécurité sociale avec la France. Dans ce cas, la Caisse des Français de l'étranger (la CFE) permet de compléter la protection locale, obligatoire, tout

"La croissance du nombre de personnes concernées par les dispositifs d'expatriation impose aux entreprises de maîtriser ce budget"

avec une entité locale. Le contrat français est alors "dormant" et l'expatrié relève obligatoirement du régime de sécurité sociale du pays d'accueil. Afin de reconstituer une couverture sociale complète, il convient de s'assurer auprès d'organismes publics, parapublics ou privés. Dans ce cadre, il existe des politiques de groupe. Mais celles-ci ont parfois leurs limites face à la multiplication des offres commerciales en la matière. Et comme l'explique l'Assureur FAC International: "La croissance du nombre de personnes concernées par les dispositifs d'expatriation impose aux entreprises de maîtriser ce budget." La facilité serait de s'assurer une couverture valable sur l'ensemble de la planète. "Cependant, pour peu que les zones d'expatriation et leur niveau de développement soient variés, prévient FAC International, des garanties appliquées de façon homogène au niveau d'une société sur le monde entier ne correspondront pas de façon homogène au terrain."

En cas d'expatriation dans l'un des pays européens liés à la France par une réglementation coordonnant les régimes de sécurité sociale, les ressortissants français seront couverts pour les

en gardant un lien avec la France. "Ce système original couvre près de 200 000 Français dans le monde", témoigne Jean-Pierre Cantegrit, également président de la CFE, dont la croissance des effectifs de près de 35 % en cinq ans révèle l'importance. La CFE couvre ainsi trois risques: maladie-maternité-invalidité; accidents du travail, maladies professionnelles et vieillesse. "La CFE propose à tout salarié expatrié le choix de s'assurer contre un ou plusieurs de ces risques en fonction de sa situation familiale, des particularités locales et aussi de ses possibilités financières", précise la branche internationale du Pôle emploi. "La politique des contrôles de l'Urssaf étant très stricte, il y a une généralisation des adhésions à la Caisse des Français de l'étranger", constate Sandra Thiry.

En ce qui concerne l'assurance maladie-maternité-invalidité, l'expatrié – et son entreprise – ont deux solutions. Soit prendre une assurance santé en complément de la protection locale sans passer par la CFE, assurance dite "au 1er euro", également valable en cas de détachement en lieu et place d'une mutuelle complémentaire interna-

"Il y a une généralisation des adhésions à la Caisse des Français de l'étranger"

tionale; soit adhérer à la CFE, qui rembourse sur la base des tarifs français, et/ou à une assurance complémentaire. "Avec la CFE, les risques couverts restent les mêmes, explique Sandra Thiry. Mais les caisses, spécifiques aux expatriés, et les cotisations changent." La CFE prend alors le relais de la Caisse primaire d'assurance maladie. Les cotisations à la CFE remplacent sur les bulletins de salaires la part "sécu".

Il s'agit ensuite de comparer la protection locale obligatoire avec la protection française afin de la compléter, si besoin est, par une assurance complémentaire. Cette dernière couvre les risques liés aux frais de santé – notamment lorsque les tarifs locaux sont nettement supérieurs à ceux pratiqués en France (Etats-Unis, Amérique du Sud...) et à l'assistance rapatriement –, et ainsi l'ensemble des dépenses médicales non prises en charge par la sécurité sociale (frais de santé, assistance et rapatriement, prévoyance décès).

Entreprise et salarié, qui paye quoi ?

Enlèvements, actes terroristes, catastrophes climatiques... les risques sont plus variés et plus importants aujourd'hui que par le passé. De ce fait, les assurances sont plus chères et plus complexes. Les législations des pays de l'OCDE imposent aux entreprises un devoir de sécurité, d'information et de prévention, à la charge donc de l'entreprise. Les contrats d'assurance portés sur la sécurité revêtent deux aspects: l'un lié à la prévention, l'autre lié à l'information et à la prévention. Cette assurance pour les pays à risque sert à payer les consultants, le remboursement d'une éventuelle rançon, les frais de rapatriement et parfois une aide psychologique. Ce sont des garanties très élevées qui sont proposées aux "entreprises et aux familles riches", dit Olivier Muraire, de la société d'assurances LIU. Ces contrats, gérés par la direction des ressources humaines, sont extrêmement confidentiels (pour éviter que leur contenu ne s'ébruite et qu'il y ait des abus) et ne sont souvent même pas connus de l'expatrié ou du détaché lui-même.

En ce qui concerne le règlement en revanche, soit l'entreprise prend en charge l'intégralité de la couverture sociale pour "motiver" son cadre à partir, soit les cotisations sont partagées avec le salarié. Il arrive aussi que cette protection soit principalement à la charge du cadre, qui doit ainsi géné-



Sandra Thiry, avocate en droit social au sein du cabinet Vaughan: "C'est au salarié de s'assurer que son employeur prend une mutuelle-prévoyance internationale."

ralement réaliser toutes les démarches d'assurance. Souvent, ce dernier cas de figure fait l'objet d'une négociation où l'entreprise compense ces prélèvements par un salaire plus attractif. Les possibilités sont variées et dépendent du contrat et de sa négociation, de l'entreprise et de son budget, ainsi que du pays de destination. Parfois, l'assistance rapatriement n'est prise que lorsque l'expatrié est envoyé dans un pays "à risques". D'autre part, les nombreux partenariats conclus par la CFE avec des assureurs ont permis de mettre en place un chaînage informatique facilitant désormais l'ensemble des processus de remboursement et de prise en charge.

Les épineuses questions de la retraite et du chômage

"Dans de nombreux cas, les entreprises adhèrent à l'assurance vieillesse de la CFE en ce qui concerne les retraites, et à une couverture santé privée", affirme Jean-Dominique Perret, DRH du Groupe Rexel, qui emploie 18 expatriés, dont de nombreux cadres de haut niveau destinés à devenir directeurs régionaux. Afin que les expatriés français puissent constituer une retraite française de base complète, et ainsi ne pas perdre de trimestres, la CFE propose une assurance volontaire vieillesse dont la cotisation est calculée sur le plafond de la sécurité sociale. La CFE remplace alors la Caisse Nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Pour les retraites complémentaires, si la maison mère est française, elle peut choisir d'affilier ses salariés à la Caisse de retraite des expatriés - Institution de retraite des cadres et assimilés de France et de l'étranger (CRE-IRCAFEX), institutions du groupe Novalis Taitbout et qui remplacent les retraites complémentaires ARRCO/AGIRC. Quant au risque lié à la perte d'emploi et à l'assurance chômage, en Europe, l'expatrié relève du régime local. Mais le code du travail précise que "tout employeur est tenu d'assurer contre les risques de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les salariés détachés à l'étranger, ainsi que les salariés français expatriés". Si l'employeur est français, il est donc dans l'obligation d'affilier son salarié auprès de la caisse de chômage des expatriés. S'il ne l'est pas, l'affiliation, volontaire et individuelle, relève d'une négociation entre le salarié et l'entreprise. Bénéficiant d'un cadre général structurant, l'expatrié ou l'agent cadre détaché peut donc, lors de la négociation de son contrat, demander des ajustements au modèle adopté par son entreprise. Il va sans dire que l'extrême diversité des risques, selon les métiers (TP, Banque, assistance technique...) et les pays d'accueil, impose une attention particulière, tant de la part du salarié que de son DRH, envers les contrats d'assurance à souscrire. ■

CHIFFRES REVELATEURS

La couverture sociale des expat

Le nombre de Français établis hors de France a progressé de 40 % entre 2000 et 2009. Sur les 99 019 adhérents de la CFE, présents dans 208 pays, 44 607 le sont sous couvert d'une entreprise. Avec 9 920 adhérents, le Maroc est, devant les Etats-Unis (6 170) et la Chine (4 560), le pays qui compte le plus de souscripteurs de la CFE.

Sources : Ministère des Affaires étrangères; CFE

Lire les dossiers précédents
Les archives numériques
nouveauconomiste.fr
(consultation gratuite)

3 questions à

Henry Bazerque, président des 24h Chrono de l'International

"La protection sociale française peut être un frein à l'expatriation"

Qu'apportent les deux événements que vous présidez aux expatriés français ?

Les 24 heures Chrono de l'International, dont la cinquième édition parrainée par Anne-Marie Idrac, secrétaire d'Etat au Commerce extérieur, se tient les 25 et 26 janvier 2011, sont un tour du monde de 24 villes en 24 heures et diffusé en direct sur Internet. Coproduit par TV5, l'objectif est d'informer les Français ainsi que les PME qui souhaiteraient s'installer à l'étranger. A travers les 24 villes de cette année (Rio, New York, Djakarta, Tunis...), nous insistons sur le côté économique (comment s'implanter?), ainsi que sur le côté

tre sous contrat local peut en être un, selon la législation du travail sur place. Aux Etats-Unis par exemple, le temps hebdomadaire du travail et le nombre de congés payés sont bien différents de la France. Mais vivre dans un pays, c'est aussi vivre avec sa législation. Le conjoint – ce qui est de plus en plus fréquent –, ou la conjointe, peut également constituer un frein au départ de France. Tout comme les questions liées à la scolarité des enfants. Dans certaines villes, les écoles françaises sont très chères et les inscriptions de moins en moins prises en charge. D'autre part, comme nous le montre l'actualité, de nombreuses destinations ne

"Ce n'est pas toujours facile de quitter le système français, qui est tellement bien fait"

vie quotidienne (santé, coût de la vie...) en étant le plus pragmatique possible. Quant à la Convention Mondissimo, Convention de la mobilité internationale et du Commerce international, elle s'attardera les 15 et 16 mars au Palais Brongniart à Paris, par le biais d'une cinquantaine de conférences et de forum, sur un comparatif des politiques de mobilité internationale entre les pays européens et les pays anglo-saxons. Nous ferons également un focus sur les Etats-Unis ainsi que sur des thèmes récurrents de l'expatriation tels que la gestion du retour, le prolongement de sa protection sociale ou encore le statut de non-résident fiscal.

Quels sont les freins à la mobilité internationale? Aujourd'hui, avoir une expérience d'expatriation est assurément un plus dans une carrière. C'est primordial dans un cursus. Bien sûr, des freins existent. Le fait d'être

pas des "haves de paix". Ainsi, l'aspect sécurité peut démotiver une expatriation. Quant à la protection sociale, elle peut poser problème, car ce n'est pas toujours facile de quitter le système français, qui est tellement bien fait.

Beaucoup abandonnent ce système français ?

Cela dépend du lien que l'on entretient avec la France ainsi que de la durée d'expatriation – car les retraites ne sont pas toujours harmonisées – et du pays d'accueil. Il y a alors deux types de populations: ceux qui veulent conserver le lien avec la France, en pensant à leur retour, et ceux qui coupent le cordon ombilical. Ce dernier choix impacte de nombreux pans de la vie car il touche alors à la scolarité des enfants, au logement, aux questions d'assurance et de retraites.

S.T.