

RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE

RAPPEL DES PRINCIPES

Le choix du régime de protection sociale, appliqué au cours de la mobilité internationale est, en soi, une mesure d'optimisation de la rémunération et du coût pour l'entreprise.

Seule, la situation du français envoyé à l'étranger est ici concernée.

TROIS RÉGIMES DISTINCTS

La protection sociale d'un salarié envoyé à l'étranger peut être placée sous trois régimes différents :

- le détachement :
 - maintien de l'affiliation aux différents régimes français obligatoires,
 - paiement des cotisations habituelles sur l'intégralité des sommes versées, y compris les avantages en nature.
- l'expatriation :
 - sortie du salarié des régimes français obligatoires,
 - adhésion au système de protection sociale du pays d'accueil,
 - affiliation à une protection sociale française "de remplacement" par une affiliation aux régimes français volontaires.
- le statut local :
 - sortie du salarié des régimes français obligatoires,
 - adhésion au système de protection sociale du pays d'accueil,
 - pas d'affiliation aux régimes français volontaires.

ENJEUX DU STATUT DU SALARIÉ

Le choix entre les trois solutions existantes appartient à l'employeur.

Dans le cadre de la mobilité internationale, il est permis de moduler la protection sociale du collaborateur et de sa famille en combinant deux objectifs :

- assurer une protection au moins équivalente à celle dont le salarié bénéficiait en travaillant en France ;
- maîtriser et réduire au maximum le coût.

DÉTACHEMENT AU SENS PROTECTION SOCIALE

MAINTIEN DE L'AFFILIATION DANS LE PAYS D'ORIGINE

Le détachement en matière de Sécurité sociale n'a pas de caractère obligatoire.

Le détachement a pour but de maintenir le salarié auprès de la Sécurité sociale de son pays d'origine.

Le détachement est toujours limité dans le temps, ce qui lui confère un caractère temporaire.

POSSIBILITÉS DE DÉTACHEMENT

Si convention ou accord réciproque

«Les travailleurs détachés temporairement à l'étranger par leur employeur pour y exercer une activité salariée ou assimilée qui demeurent soumis à la législation française de Sécurité sociale en vertu de conventions ou de règlements internationaux, sont réputés, pour l'application de cette législation, avoir leur résidence et leur lieu de travail en France».

Articles L. 761-1 et R. 761-1 du Code de la Sécurité sociale

Le détachement est possible au titre d'une convention ou d'un règlement international réciproque et, ce, pour la durée prévue par cette convention ou ce règlement avec une éventuelle possibilité de renouvellement.

Dans ce cas, le maintien du salarié à la Sécurité sociale de son pays d'origine évite, dans son principe, la double affiliation avec la Sécurité sociale du pays d'accueil.

Au-delà de la durée prévue par convention ou accord réciproque

«S'ils ne sont pas ou ne sont plus concernés par l'application du détachement au titre d'une convention ou d'un accord international, les salariés détachés temporairement à l'étranger par leur employeur pour y exercer une activité salariée ou assimilée, rémunérée par cet employeur, sont soumis à la législation française de Sécurité sociale à la condition que l'employeur s'engage à s'acquitter de l'intégralité des cotisations dues. La durée de détachement maximale correspond à la période restant à couvrir entre la durée initiale de la convention et la durée maximale de trois ans renouvelable une fois. Pour l'application de cette législation le salarié est réputé avoir sa résidence et son lieu de travail en France».

Article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale

Hors convention ou règlement international réciproque

Le salarié détaché temporairement à l'étranger par son employeur pour y exercer une activité salariée ou assimilée, rémunérée par cet employeur, reste soumis à la législation française de Sécurité sociale à condition que l'employeur s'acquitte de l'intégralité des cotisations dues. La durée maximale de détachement est fixée à 3 ans, renouvelable une fois.

☞ *Les conditions d'affiliation dans le pays d'accueil doivent être respectées et, ce, selon ses propres règles ; on peut donc se trouver dans le cas d'une double affiliation.*

Nouveau détachement

Le travailleur salarié qui bénéficie du détachement au titre de l'article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale, pendant la durée maximale prévue, et qui est détaché à nouveau par le même employeur auprès de la même entreprise, ne peut être à nouveau soumis à la législation française de Sécurité sociale en application de cette disposition législative qu'à la condition qu'il se soit écoulé au moins **2** ans depuis la fin du précédent détachement.

Cette condition n'est pas applicable dans le cas d'un détachement d'une durée inférieure à **3** mois.

PROCÉDURE SIMPLIFIÉE DE DÉTACHEMENT

Il s'agit d'alléger les formalités administratives de détachement dans le cadre des missions de courte durée pour les entreprises qui en font la demande.

La procédure simplifiée peut prendre la forme soit d'une déclaration préalable et trimestrielle des personnels susceptibles d'être détachés, soit d'une transmission par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie d'un carnet à souches. Les caisses peuvent instaurer d'autres pratiques encore.

Cette procédure est applicable pour les détachements dans un pays membre de l'EEE ou hors EEE, dans le cadre d'une convention bilatérale de Sécurité sociale ou non.

L'accès à cette procédure simplifiée relève du seul pouvoir de décision des CPAM, en fonction de leurs relations avec les entreprises situées dans leur ressort de compétence.

Circulaire ministérielle n° 32-2000 du 1^{er} mars 2000

En cas de contrôle de la situation de ces salariés détachés, en cas de nécessité d'obtenir la prise en charge de soins de santé, ou en cas d'accident du travail au cours de la mission, l'entreprise doit régulariser la situation des salariés en adressant à la CPAM compétente le formulaire A1 (EEE) ou l'avis de mission S9203 (hors EEE).

Le formulaire A1, généralement délivré avant le départ du salarié en mission à l'étranger, peut cependant être demandé pendant, voire après, l'expiration de la mission.

Le formulaire E 102 qui était établi pour les prolongations de détachement n'est plus admis dans la mesure où la durée de détachement est désormais fixée à **24** mois.

CONVENTIONS ET ACCORDS INTERNATIONAUX

CHAMPS D'APPLICATION

Une convention regroupe d'une part le champ d'application personnel et, d'autre part, le champ d'application matériel.

Champ d'application personnel

Le champ d'application personnel recouvre :

- le statut des personnes concernées pour son application :
 - les travailleurs salariés, avec éventuellement les non-salariés,
 - les dirigeants d'entreprise (convention franco-américaine), les mandataires sociaux,
 - les fonctionnaires, qui sont ou qui ont été soumis à la législation de l'un des pays concernés.
- la nationalité requise pour bénéficier de l'application de la convention en tant que titulaire du droit mais également en tant que bénéficiaire potentiel de droits à réversion (survivant du titulaire) ;
- les bénéficiaires des prestations :
 - l'assuré,
 - les ayants droit (membres de la famille),
 - les survivants.
- la territorialité (le champ d'application géographique).

Champ d'application matériel

Le champ d'application matériel concerne les prestations prévues dans la convention ou l'accord :

- l'assurance volontaire ou non ;
- les règles de coordination entre les pays signataires.

LÉGISLATION APPLICABLE

Durée initiale

Toute personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État ayant signé une convention réciproque avec la France pour une entreprise dont elle relève normalement et qui est envoyée (détachée) par cette entreprise sur le territoire français afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du pays d'origine, à condition que la durée prévisible du détachement n'excède pas celle prévue par la convention ou l'accord.

☞ Cette personne ne doit pas être envoyée en remplacement d'une autre personne elle-même parvenue au terme de son détachement.

Renouvellement

Dans certaines conventions ou accords réciproques, la durée initiale de détachement (maintien de la Sécurité sociale d'origine) peut être renouvelée.

Le renouvellement n'est possible que si la durée de travail à effectuer se prolonge en raison de circonstances imprévisibles au-delà de la durée prévue et vient à excéder la durée initiale.

PRINCIPE DE TOTALISATION

Le principe des conventions ou accords internationaux réciproques est de prendre en compte la totalité des périodes d'assurance, ou de résidence, ou d'emploi, accomplies dans le ou les pays concernés par la convention ou l'accord bilatéral ou multilatéral et qui relèvent des différents risques prévus par le champ d'application matériel.

Les périodes ainsi totalisées permettent, d'une part, l'ouverture des droits dans chacun des pays concernés et, ce, selon ses propres règles et, d'autre part, de déterminer le montant de la prestation due par chacun des pays comme si toutes les périodes concernées avaient été accomplies sous sa législation.

EEE – RÈGLEMENT CE N° 987/2009

Article 12
Totalisation des périodes

1. Aux fins de l'application de l'article 6 du règlement de base, l'institution compétente s'adresse aux institutions des États membres à la législation desquels la personne concernée a été aussi soumise pour déterminer toutes les périodes accomplies sous cette législation.

2. Les périodes respectives d'assurance, d'emploi, d'activité non salariée ou de résidence accomplies sous la législation d'un État membre s'ajoutent aux périodes accomplies sous la législation de tout autre État membre, dans la mesure où il est nécessaire d'y faire appel en vue de l'application de l'article 6 du règlement de base, à condition que ces périodes ne se chevauchent pas.

3. Lorsqu'une période d'assurance ou de résidence accomplie au titre d'une assurance obligatoire sous la législation d'un État membre coïncide avec une période d'assurance accomplie au titre d'une assurance volontaire ou facultative continuée sous la législation d'un autre État membre, seule la période accomplie au titre d'une assurance obligatoire est prise en compte.

4. Lorsqu'une période d'assurance ou de résidence autre qu'une période assimilée accomplie sous la législation d'un État membre coïncide avec une période assimilée en vertu de la législation d'un autre État membre, seule la période autre qu'une période assimilée est prise en compte.

5. Toute période assimilée en vertu des législations de deux États membres où plus n'est prise en compte que par l'institution de l'État membre à la législation duquel la personne concernée a été soumise à titre obligatoire en dernier lieu avant ladite période. Au cas où la personne concernée n'aurait pas été soumise à titre obligatoire à la législation d'un État membre avant ladite période, celle-ci est prise en compte par l'institution de l'État membre à la législation duquel la personne concernée a été soumise à titre obligatoire pour la première fois après ladite période.

6. Dans le cas où l'époque à laquelle certaines périodes d'assurance ou de résidence ont été accomplies sous la législation d'un État membre ne peut être déterminée de façon précise, il est présumé que ces périodes ne se superposent pas à des périodes d'assurance ou de résidence accomplies sous la législation d'un autre État membre et il en est tenu compte, si cela est avantageux pour la personne concernée, dans la mesure où elles peuvent être raisonnablement prises en considération.

COMPATIBILITÉ ENTRE LE RÈGLEMENT CE N° 883/2004 ET D'AUTRES CONVENTIONS BILATÉRALES CONCLUES AVEC DES AUTRES TIERS

Les conventions bilatérales de Sécurité sociale conclues entre un État membre de l'Espace Économique Européen (EEE) et un État tiers n'entrent pas dans le champ d'application du règlement CE n° 883/2004, même si ces conventions sont intégrées en droit interne de l'État concerné, sous forme de lois notamment.

En conséquence, ne peuvent être prises en considération dans les règles de totalisation des périodes d'assurance, telles que mentionnées à l'article 15 du règlement CE n° 883/2004, les périodes d'assurance accomplies dans un pays tiers à l'EEE lié par convention à un État membre.

CJCE - 2 août 1993 - Affaire C 23/92 - Gran-Novoa c/ Landesversicherungsamt Hessen

Cependant, il existe des conventions conclues entre un État tiers de l'EEE et l'Union Européenne dans son ensemble, visant à étendre aux relations avec les ressortissants de cet État tiers, l'application du règlement CE n° 883/2004.

Exemples

- *Accord d'association avec la Turquie du 19 septembre 1980 portant adaptation du règlement n° 1408/71, en matière de protection sociale ;*
- *Accord de coopération économique avec les États du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) étendant le principe d'égalité de traitement aux ressortissants maghrébins et à leur famille, en matière de protection sociale ;*
- *Convention de Cotonou créant une coordination entre l'Union Européenne et 77 États de l'ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique) en matière de protection sociale ;*
- *Accords conclus en 1994 avec certains pays d'Europe Centrale et Orientale permettant une coordination limitée entre les différents régimes de protection sociale applicables et le règlement communautaire n° 1408/71.*

Sont ainsi liés à l'Union Européenne : la Russie, le Kazakhstan, la Biélorussie.

- *Accord euro-méditerranéen du 20 novembre 1995 établissant une association entre les Communautés Européennes et leurs États membres, d'une part, et l'État d'Israël d'autre part, entré en vigueur le 1^{er} juin 2000 (JO du 27 juillet 2000).*

☞ *Ces conventions qui contiennent une référence au règlement 1408/71 resteront en vigueur aussi longtemps que lesdits accords ne sont pas modifiés en fonction du nouveau règlement CE n° 883/2004.*

LISTE DES CONVENTIONS OU ACCORDS INTERNATIONAUX

ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPEEN : EEE

Le règlement n° 1408/71 et le n° 883/2004 concernent :

UE	Allemagne Autriche Belgique Bulgarie Chypre Croatie Danemark Espagne Estonie Finlande France Grèce Hongrie Irlande Italie Lettonie Lituanie Luxembourg Malte Pays-Bas Pologne Portugal République Tchèque Roumanie Slovaquie Slovénie Royaume-Uni Suède		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>EEE</p> <p>Accord de coordination, Règlement CE n° 1408/71 du 14 juin 1971 Règlement CE n° 883/2004 (entrée en vigueur le 1^{er} mai 2010)</p> </div>
AELE	Islande Norvège Liechtenstein		

+ Suisse (accord du 21 juin 1999) : date d'entrée en vigueur 1^{er} juin 2002.*Décret n° 2006-182 du 13 février 2006*

La Croatie est devenue le 28^e État membre de l'Union européenne le 1^{er} juillet 2013 entraînant une adaptation de la législation européenne, notamment en matière de coordination des systèmes de Sécurité sociale puisque les annexes du règlement (CE) n° 883/2004 ont été adaptées par le Règlement (UE) n° 517/2013 du 13 mai 2013 (JOUE L 158 du 10 juin 2013).

Application des règlements communautaires n° 883/2004 et n° 987/2009 à partir du 1^{er} avril 2012 entre la Suisse et les États membres de l'Union européenne mais pas encore avec la Croatie.

Depuis le 1^{er} juin 2012, les règlements modernisés n° 883/2004 et n° 987/2009 sont applicables à la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein mais pas encore entre ces États et la Croatie.

Décisions 76/2011 et 133/2011 du 2 décembre 2011

En revanche, les règlements n° 1408/71 et n° 574/72 restent applicables entre la Suisse, d'une part, et la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein, d'autre part.

En ce qui concerne la France, le règlement communautaire n° 883/04 s'applique aux départements européens et aux départements d'Outre-Mer, à savoir, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et la Réunion, y compris Saint-Barthélemy et Saint Martin, communes de la Guadeloupe devenues collectivités d'Outre-Mer le 15 juillet 2007. Les autres collectivités d'Outre-Mer ne sont soumises au règlement communautaire que si un accord de coordination spécifique a été négocié et conclu à cet effet.

			Accord de coordination
COM	St Pierre et Miquelon	CPS	NON
DOM	Mayotte	CSMM	OUI - D.2005.1050 du 26.08.05
COM ^(*)	Nouvelle-Calédonie	CAFAT	OUI - D.66-846 du 14.11.1966
COM	Polynésie Française	CPS	OUI - D.94-1146 du 26.12.1994
COM	Wallis et Futuna	CPS	NON

COM = Collectivités d'Outre-Mer

^(*) Collectivité « sui generis »

La départementalisation de la collectivité territoriale de Mayotte lui donne vocation à se voir appliquer le règlement communautaire mais suppose au préalable une modification des traités européens pour la faire sortir de la liste des territoires d'Outre-Mer soumis à un régime spécial d'association.

Le décret, portant publication de l'accord de stabilisation et d'association signé le 29 avril 2008 entre la communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Serbie, d'autre part, est paru et est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2013. Ce type d'accord conclu entre l'union européenne et des États candidats potentiel à l'adhésion, ont pour objectif de nouer un partenariat tant politique qu'économique en amont d'une éventuelle adhésion à l'Union européenne. En l'espèce, les articles 49 à 51 du texte visent à favoriser la circulation des travailleurs en posant le principe de non discrimination en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement pour les travailleurs serbes légalement employés sur un territoire communautaire. Il est également prévu que le conseil de stabilisation et d'association se charge d'adopter des dispositions afin d'établir une coordination des régimes de Sécurité sociale.

PAYS TIERS

PAYS	DATE D'APPLICATION	PAYS	DATE D'APPLICATION
Algérie	01/02/1982	Macédoine ^(*)	14/12/1995
Andorre	01/06/2003	Madagascar	01/03/1968
Argentine	01/11/2012 (sous réserve de la signature de l'arrangement administratif)	Mali	01/06/1983
Bénin ⁽¹⁾	01/09/1981	Maroc ⁽¹⁾	01/06/2011
Bosnie-Herzégovine ^(*)	04/01/2004	Mauritanie	01/01/1967
Cameroun	01/03/1992	Monaco	01/04/1954
Canada ⁽¹⁾	01/03/1981	Niger	01/11/1974
Cap-Vert	01/04/1983	Philippines	01/11/1994
Chili	01/09/2001	Québec ⁽¹⁾	01/04/1973
Congo	01/06/1988	Saint-Martin	01/05/1985
Corée	01/06/2007	Sénégal	01/09/1976
Côte d'Ivoire	01/01/1987	Serbie-Monténégro ^(*)	26/03/2003
États-Unis ⁽¹⁾	01/07/1988	Togo	01/07/1973
Gabon	01/02/1983	Tunisie ⁽¹⁾	01/09/1966
Guernesey	01/12/1965	Turquie ⁽¹⁾	01/09/1973
Inde	01/07/2011		
Israël ⁽¹⁾	01/10/1966		
Japon	01/06/2007		
Jersey	01/05/1958		

^(*) Ces États déclarent reprendre pour leur compte les accords conclus avec l'ex-Yougoslavie

⁽¹⁾ Convention figurant en exemple fiches B33 et suivantes

☞ Depuis le 1^{er} juin 2002, la France applique l'accord Suisse/EEE du 21 juin 1999 qui étend aux ressortissants suisses la réglementation européenne en matière de protection sociale et de libre circulation des personnes. Cet accord se substitue notamment à l'accord franco-suisse de Sécurité sociale de 1975.

Décret n° 2002-946 du 25 juin 2002 - JO du 26 juin

Suite à une modification de l'annexe II de l'accord de 1999, les nouveaux règlements communautaires s'appliquent aux ressortissants de la Suisse et des États membres.

En vue d'inciter à la signature de convention de Sécurité sociale mais aussi de trouver des sources de financement pour la construction d'hôpitaux, le gouvernement chinois impose le paiement de cotisations sociales depuis juillet 2011 à tous les ressortissants étrangers y travaillant pour plus de 6 mois, soit pour le compte d'une entreprise créée localement, soit dans le cadre d'une mission à l'initiative de leur employeur étranger. Cette cotisation sociale mensuelle devrait varier de **100 à 300** dollars mais nous ignorons encore avec quelle rigueur cette nouvelle taxe sera mise en œuvre.

ACCORDS INTÉRIMAIRES EUROPÉENS

CONVENTION	NATIONALITÉ
Franco-allemande du 10 juillet 1950	Chypriote Turque
Franco-belge du 17 janvier 1948	Chypriote Turque
Franco-espagnole du 31 octobre 1974	Chypriote Turque
Franco-grecque du 19 avril 1958	Chypriote Turque
Franco-italienne du 31 mars 1948	Chypriote Turque
Franco-luxembourgeoise du 12 novembre 1949	Chypriote Turque
Franco-néerlandaise du 7 janvier 1950	Chypriote Turque
Franco-norvégienne Du 30 septembre 1954	Chypriote Turque
Franco-portugaise du 29 juillet 1971	Chypriote Turque
Franco-britannique du 10 juillet 1956	Chypriote Turque
Franco-suédoise du 12 décembre 1979	Chypriote Turque
Franco-turque du 20 janvier 1972	Allemande Belge Espagnole Grecque Italienne Luxembourgeoise Norvégienne Portugaise Britannique Suédoise

DURÉE DE DÉTACHEMENT PRÉVUE PAR LES CONVENTIONS ET ACCORDS INTERNATIONAUX DE SÉCURITÉ SOCIALE

PAYS	DATE de la convention ou de l'accord	DUREE initiale de détachement	PROLONGATION ⁽¹⁾
Algérie	01/10/1980	3 ans	2 ans
Andorre	12/12/2000	2 ans	Non
Bénin	06/11/1979	1 an	Jusqu'à achèvement du travail
Bosnie-Herzégovine ^(*)	05/01/1950	3 ans	Non
Brésil	15/12/2011	2 ans	-
Cameroun	05/11/1990	6 mois	Non
Canada	09/02/1979	3 ans	∞
Cap-Vert	15/01/1980	3 ans	Jusqu'à achèvement du travail
Chili	25/06/1999	2 ans	2 ans
Congo	11/02/1987	1 an	Jusqu'à achèvement du travail
Corée	06/12/2004	3 ans	3 ans
Côte d'Ivoire	16/01/1985	2 ans	Jusqu'à achèvement du travail
Croatie ^(*)	05/01/1950	3 ans	Non
Etats-Unis	02/03/1987	5 ans	Non
Guernesey-Aurigny-Herm-Jethou	10/07/1956	6 mois	6 mois
Gabon	02/10/1980	1 an	1 an
Inde	30/09/2008	60 mois	Non
Israël	17/12/1965	1 an	∞
Japon	25/02/2005	5 ans	Non
Jersey	29/05/1979	1 an	A convenir
Macédoine ^(*)	05/01/1950	3 ans	Non
Madagascar	08/05/1967	2 ans	Non
Mali	12/06/1979	2 ans	1 an renouvelable 1 fois
Maroc	09/07/1965	3 ans	3 ans
Mauritanie	22/07/1965	3 ans	Non
Monaco	28/02/1952	6 mois	∞
Niger	28/03/1973	1 an	Jusqu'à achèvement du travail
Nouvelle Calédonie	19/11/2002	2 ans	2 ans
Philippines	07/02/1990	3 ans	3 ans
Polynésie Française	26/12/1994	3 ans	3 ans
Québec	12/02/1979	3 ans	∞
San Marin	12/07/1949	6 mois	∞
Sénégal	29/03/1974	3 ans	∞
Serbie-Monténégro ^(*)	05/01/1950	3 ans	Non
Togo	07/12/1971	3 ans	∞
Tunisie	17/12/1965	3 ans	3 ans
Turquie	20/01/1972	3 ans	∞
Uruguay	06/12/2010	2 ans	-
E.E.E. et Suisse	01/01/1994	2 ans	Variable selon pays ⁽²⁾

^(*) Ces États reprennent pour leur compte les accords conclus avec l'ex-Yougoslavie

⁽¹⁾ Prolongation possible en cas de circonstances exceptionnelles

⁽²⁾ Dérogation possible à la durée initiale, en application de l'article 17

[∞] Durée non déterminée par la convention - Prolongation possible avec l'accord du pays d'accueil

Durées maximales de détachement par application de l'article 16 du règlement CE n° 883/2004

- Belgique 5 ans ;
- Espagne 5 ans ;
- Pays-Bas 5 ans ;
- France 6 ans.

Les autres États n'ont pas pris de position quant à la durée maximale de détachement autorisée.

EXPATRIATION

AFFILIATION DANS LE PAYS D'ACCUEIL SELON SES PROPRES RÈGLES

L'expatriation met fin aux obligations de l'employeur vis-à-vis de la Sécurité sociale en France.

Elle concerne principalement les missions de plus de trois mois et implique une affiliation au régime de protection sociale du pays d'expatriation.

Le statut d'expatrié a pour but d'affilier le salarié dans le pays d'accueil selon ses propres règles, qu'il y ait ou non une convention ou un règlement international réciproque conclu avec la France.

Une option pour ce statut peut être décidée entre un employeur et le salarié :

- soit au moment de l'expatriation s'il n'existe pas de convention ou accord entre la France et le pays d'accueil ;
- soit après la durée maximale de détachement prévue par une convention ou un accord réciproque avec le pays d'expatriation.

ASSURANCE VOLONTAIRE

Dans le cas de l'expatriation, une adhésion aux assurances volontaires, en plus du régime obligatoire du pays d'accueil, est possible.

☞ *S'il existe avec le pays d'accueil une convention ou un règlement réciproque : la possibilité de cumul d'affiliation entre un régime obligatoire de Sécurité sociale et une assurance volontaire ou facultative continuée peut être limitée à certaines prestations.*

Exemple

Article 14-2 du règlement CE n° 883/2004

Quand, en vertu de la législation d'un État membre, l'intéressé est soumis à l'assurance obligatoire dans cet État membre, il ne peut pas être soumis dans un autre État membre à un régime d'assurance volontaire ou facultative continuée. Dans tous les autres cas, où s'offre pour une branche donnée le choix entre plusieurs régimes d'assurance volontaire ou facultative continuée, la personne concernée n'est admise qu'au régime qu'elle a choisi.

Toutefois, en matière de prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivant, l'intéressé peut être admis à l'assurance volontaire ou facultative continuée d'un État membre, même s'il est obligatoirement soumis à la législation d'un autre État membre, dès lors qu'à un moment donné de sa vie active, il a été soumis à la législation du premier État membre pour y avoir exercé une activité salariée ou non salariée et dans la mesure où ce cumul est admis explicitement ou implicitement en vertu de la législation du premier État membre.

SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE

Il existe dans le monde deux systèmes dominants de Sécurité sociale :

- le système «Universel» ;
- le système «Assurance».

SYSTÈME «UNIVERSEL»

Le droit aux prestations est ouvert sous condition de résidence et fréquemment sous conditions de ressources.

Principes

Les grands principes régissant le système universel sont :

- application du droit national ;
- droit aux prestations indépendant du statut professionnel ;
- système non contributif ;
- conditions de ressources ;
- droit aux prestations subordonné à une enquête sur la vie privée ;
- prestations principalement forfaitaires ;
- gestion politique du système ;
- régularité d'entrée et de séjour exigée pour les ressortissants étrangers.

Exemples de prestations «Universelles» en France

- *allocations familiales* ;
- *minimum de revenu*.

Exemple

Revenu de Solidarité Active (RSA).

- *revenu garanti aux personnes âgées (dépendance).*

Exemple

Fonds National de Solidarité.

- *allocations aux handicapés.*

SYSTÈME « ASSURANCE »

Principes

Les caractéristiques principales d'un système «assurance» sont :

- droit personnel (l'assuré) aux prestations ;
- nécessité d'un contrat de travail ou d'une activité professionnelle ;
- gestion paritaire (patronat - syndicat), tutelle du système ;
- système contributif ;
- pas d'enquête préalable sur les ressources ;
- prestations principalement proportionnelles ;
- pas de critère de nationalité ;
- régularité d'entrée et de séjour exigée pour les ressortissants étrangers.

Exemples de prestations «Assurance» en France

- *maladie, maternité, décès, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle ;*
- *vieillesse, veuvage ;*
- *chômage.*

ASSURANCE COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

En l'absence de système de protection sociale ou de certaines prestations, on trouve deux autres niveaux qui remplacent ou complètent les systèmes de base de Sécurité sociale.

Assurance collective professionnelle

L'assurance collective professionnelle se caractérise par :

- un lien avec un contrat de travail ou une activité professionnelle ;
- une adhésion obligatoire ou facultative ;
- une gestion du risque privée ou assurée par la branche professionnelle ;
- une possibilité de sélection des risques.

Assurance individuelle et personnelle

Les principes dominant une assurance individuelle et personnelle sont :

- liberté de souscription ;
- libre choix des contrats ;
- disposer des ressources nécessaires ;
- compte individuel ;
- gestion privée ;
- sélection des risques.

CHOIX DU STATUT AU REGARD DE LA RÉMUNÉRATION

EXCLUSION DU STATUT LOCAL

Le «statut local» est la solution la plus économique pour l'entreprise en raison du faible niveau des charges sociales des pays étrangers par rapport au système français.

Par contre, les garanties offertes étant à la hauteur du prix payé, c'est la solution la plus désavantageuse pour le salarié qui pourrait se trouver dans certains pays confronté à de très graves difficultés, voire réduit à une situation de précarité sociale.

Il est, en particulier, peu recommandé cette procédure pour des missions en :

- Australie ;
- aux États-Unis ;
- ou au Royaume-Uni ;
- etc.

dans la mesure où les entreprises d'accueil ne proposent pas de couverture sociale palliant le système public.

DÉTACHEMENT OU EXPATRIATION ?

Comme il n'est pas moralement possible d'envoyer un collaborateur, et sa famille, à l'étranger sans prendre toutes les précautions pour préserver sa protection sociale, le choix se limite entre :

- le détachement, c'est-à-dire le maintien des régimes obligatoires de Sécurité sociale français ;
- et l'expatriation, avec adhésion volontaire aux régimes de protection sociale français des expatriés ;
- voire un statut local assorti d'un minimum de couvertures privées.

Il n'est pas possible de donner une réponse valable dans tous les cas. Une simulation est nécessaire pour chaque dossier.

Mais, de manière générale, le détachement est la solution la plus coûteuse pour l'entreprise. Il est donc préférable d'opter pour le régime de l'expatriation.

À protection sociale équivalente (sauf en matière de prestations familiales), le coût de la mobilité pour l'entreprise en est fortement réduit.

Intérêt de l'expatriation

L'expatriation est, dans la quasi-totalité des mobilités, la solution la moins chère pour l'entreprise. Mais elle garantit au salarié et à sa famille une protection sociale équivalente à celle qu'ils connaîtraient s'ils vivaient et travaillaient en France, dans la mesure où l'employeur a choisi d'affilier le salarié aux régimes volontaires spécifiques aux expatriés.

Cette différence de coût est due aux raisons suivantes :

- les charges sociales du régime du détachement sont calculées sur l'intégralité de la rémunération versée, alors que le régime de l'expatriation permet de choisir de cotiser aux régimes spéciaux expatriés sur la rémunération qui aurait été perçue si l'activité était exercée en France ;

En pratique, les cotisations du régime expatrié sont calculées sur le salaire brut de référence, c'est-à-dire sur la rémunération perçue avant le départ à l'étranger.

Tous les avantages liés à la mobilité, c'est-à-dire les primes, indemnités logement, frais de voyage, dépenses de scolarité, peuvent être exonérés, alors qu'en détachement, l'entreprise doit cotiser sur ces montants.

- les taux du régime général français de Sécurité sociale sont plus élevés que ceux du régime expatrié.

Ainsi, notamment, la couverture maladie-maternité-invalidité de la Caisse des Français de l'Étranger est de 6,5 % d'une base forfaitaire qui ne varie pas.

Quelle que soit la rémunération, lorsque le salaire brut de référence dépasse le plafond Sécurité sociale, la cotisation est la même.

Pour une rémunération de **29 000 €**, de **50 000 €** ou de **1 000 000 €**, les charges sociales sont identiques (sauf pour le risque AT/MP).

COMPARAISON DES COÛTS - EXEMPLE

Salarié marié envoyé aux États-Unis pour une mission de trois ans.

Sa rémunération brute de référence est de **45 734,00 €**, portée à **52 453,65 €** après majoration des avantages liés à la mobilité.

Estimation, hors régimes privés américains de protection sociale :

	Expatriation	Détachement
Salaire brut	52 453,65 €	52 453,65 €
Base de cotisation	45 734,00 €	52 453,65 €
Charges sociales France salariales	6 816,22 €	11 350,22 €
Charges sociales France patronales	10 224,33 €	23 850,22 €
Charges sociales américaines salariales	3 498,80 €	0,00 €
Charges sociales américaines patronales	3 498,80 €	0,00 €
TOTAL	24 038,15 €	35 200,45 €
Surcoût pour l'employeur		11 162,30 €

