



Salariés expatriés et salariés détachés

publié le 24/12/2017, vu 2338 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Un salarié d'une société française, relevant du secteur privé, peut être amené à exercer son activité à l'étranger. Ainsi, son employeur peut choisir entre deux statuts : l'expatriation ou le détachement. Le salarié en question peut donc relever ou non du droit du travail français.

Un salarié d'une société française, relevant du secteur privé, peut être amené à exercer son activité à l'étranger. Ainsi, son employeur peut choisir entre deux statuts : l'expatriation ou le détachement.

Le salarié en question peut donc relever ou non du droit du travail français.

- **Le détachement**

Le salarié détaché exerce des missions temporaires et demeure soumis à la loi française.

L'employeur doit d'une part, établir un avenant au contrat de travail ou une lettre de mission qui précise le pays d'affectation et la durée de la mission. Et d'autre part, il doit se charger de l'obtention du visa et/ou du permis de travail dans le pays d'affectation. Le contrat de travail initial n'est pas rompu, et la réintégration dans l'entreprise d'origine est obligatoire lors du retour du salarié.

Aux termes de l'article L. 761-1 du Code du travail :

"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".

Aussi, il est précisé à l'article L. 761-2 du Code du travail :

"S'ils ne sont pas ou ne sont plus concernés par l'article L. 761-1, les travailleurs 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 maximale pendant laquelle les travailleurs mentionnés au premier alinéa peuvent être soumis à la législation française de sécurité sociale est fixée par décret en Conseil d'Etat.

Pour l'application de cette législation, ils sont réputés avoir leur résidence et leur lieu de travail en France".

L'employeur continue à payer toutes les cotisations du régime général de la Sécurité sociale. "Les prestations sont versées soit par la caisse d'affiliation française, soit par l'institution locale selon sa propre législation". L'employeur est dispensé des cotisations locales obligatoires dans les pays

signataires de convention de sécurité sociale avec la France. "Il en va différemment, s'il n'y a pas de convention ou les délais prévus par la convention sont dépassés".

Par ailleurs, au sujet de l'assurance maladie, les salariés détachés, quelle que soit leur nationalité, peuvent conserver leur protection sociale française.

Si le salarié est détaché dans un pays non membre de l'Union européenne et sans accord avec la France, il est maintenu dans le système français pendant 3 ans, renouvelable une fois.

S'il existe un accord bilatéral entre les deux pays, la durée de maintien dans le système français de protection sociale varie selon le pays de la mission.

Si le pays d'accueil du salarié est membre de l'Union européenne, l'affiliation au régime local est facultative. Le maintien dans le système français suppose que le lien de subordination soit maintenu pendant la mission et ne peut pas dépasser 12 mois (renouvelable une fois).

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue de faire une demande de certificat de détachement à l'Assurance maladie.

Au-delà de la durée prévue, le salarié est considéré comme un expatrié.

- **L'expatriation**

Lorsque le salarié est recruté spécialement pour travailler à l'étranger ou s'il est envoyé à l'étranger pour une durée indéterminée, il a en principe le statut d'expatrié.

Le statut d'expatrié concerne le salarié dont la mission hors de France est de longue durée, soit généralement plus de trois mois.

Ainsi, contrairement au détachement, le salarié dépend de l'entreprise d'accueil qui fixe sa rémunération. Le salarié n'est plus sous le lien de subordination de l'entreprise initiale établie en France et il ne fait plus partie des effectifs de celle-ci.

Dans le cadre de l'expatriation, le salarié en question signe un contrat de travail international, incluant des clauses spécifiques, notamment celles relatives à la loi applicable en cas de conflit et les conditions de réintégration au retour.

Il est précisé à l'article R. 1221-10 du Code du travail qu' :

"En cas d'expatriation du salarié d'une durée supérieure à un mois, le document remis par l'employeur au salarié mentionne également :

1° La durée de l'expatriation ;

2° La devise servant au paiement de la rémunération ;

3° Les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;

4° Les conditions de rapatriement du salarié.

Est considéré comme expatrié, au sens du présent article, le salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs Etats autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française".

Au sujet de l'assurance maladie, l'expatriation met fin aux obligations de l'employeur vis-à-vis de la sécurité sociale. Les salariés expatriés sont affiliés aux régimes obligatoires de protection sociale du pays d'expatriation.

Ce statut est intéressant pour les missions d'au moins trois mois et peut être choisie dès le départ à l'étranger. L'adhésion à la caisse des Français de l'étranger, permet aux salariés expatriés de cotiser volontairement à la sécurité sociale et de conserver ainsi les mêmes droits que ceux qu'ils avaient en France.

Enfin, en matière de retraite complémentaire, l'affiliation des salariés expatriés n'est pas obligatoire. Toutefois, l'entreprise peut décider de continuer à affilier ses salariés expatriés qu'ils soient ou non recrutés en France.

- **Obligation d'assurance et de déclaration des rémunérations**

Aux termes de l'article L. 5422-13 du Code du travail :

"Sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1, dans lesquels l'employeur assure lui-même la charge et la gestion de l'allocation d'assurance, tout employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

L'adhésion au régime d'assurance ne peut être refusée".

aussi, l'article L. 5422-14 du Code du travail énonce que :

"Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance déclarent les rémunérations servant au calcul de la contribution incombant tant aux employeurs qu'aux salariés.

Ces contributions sont dues à compter de la date d'embauche de chaque salarié".

Dalila MADJID

Avocat au Barreau de Paris

Mon blog: <https://dalilamadjid.blog/>