

Activité salariée à l'étranger —

Les Français qui partent travailler à l'étranger⁽¹⁾ ne devraient pas être soumis au système de retraite français. Toutefois, **des mesures protectrices ont été adoptées**. Elles diffèrent selon que le salarié est détaché ou expatrié.

Détachement ou expatriation ?

En cas d'expatriation

→ Principe

Le détachement permet à un salarié du secteur privé, quelle que soit sa nationalité, de partir travailler à l'étranger (de trois mois à six ans) pour le compte de l'entreprise qui l'emploie. Le salarié détaché continue à être affilié, pendant la durée de sa mission, au régime français de Sécurité sociale et aux régimes Arrco et Agirc, dans les conditions prévues soit par les règlements communautaires 883/2004 et 987/2009, soit par une convention bilatérale de Sécurité sociale, soit encore par des dispositions d'ordre interne, lorsqu'il n'existe pas d'accord de réciprocité avec le pays où a lieu le détachement.

→ Durée du détachement

La durée du maintien de la protection sociale française varie selon le pays de détachement.

- Pays de l'Espace économique européen ou Suisse : un an, renouvelable un an ;
- Nouvelle-Calédonie : deux ans, renouvelable deux ans ;

- Polynésie française : trois ans, renouvelable trois ans ;
- Mayotte : six mois ;
- Pays ayant conclu une convention bilatérale de Sécurité sociale : la durée est celle prévue par la convention.

→ Validation des périodes de détachement

Les droits à retraite complémentaire sont acquis dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant en France⁽²⁾.

→ Démarches

C'est à l'employeur de faire les démarches et d'établir la demande de détachement auprès de la Sécurité sociale en France, dans le cadre d'accords bilatéraux de Sécurité sociale. Si un accord existe, les cotisations sociales ne sont versées qu'en France. En matière de retraite complémentaire, les cotisations sont versées aux institutions auxquelles les salariés sont assujettis au titre de leur activité habituelle.

En cas de détachement

→ Principe

Un salarié expatrié est un salarié qui est envoyé à l'étranger pour une mission de longue durée par son entreprise implantée en France, ou qui est employé par une entreprise implantée hors de France. Il n'est plus affilié au régime général de la Sécurité sociale française, mais relève du régime et de la législation du pays dans lequel il travaille. Il peut adhérer, sous certaines conditions, à l'assurance maladie et vieillesse



volontaire par l'intermédiaire de la Caisse des Français à l'étranger (CFE).

→ Réglementation Agirc et Arrco applicable depuis le 1^{er} janvier 2000

Le salarié expatrié a la possibilité d'acquiescer des droits à retraite complémentaire en procédant, par l'intermédiaire de son employeur ou à titre individuel, à une adhésion facultative dans le cadre d'une extension territoriale (cas A, B, C' et D).

(1) Wallis et Futuna, Polynésie française, États membres de l'Espace économique européen, Suisse, Mayotte, autres États étrangers excepté la principauté de Monaco.

(2) Y compris les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, principauté de Monaco.



	Cas A	Cas B	Cas C'	Cas D
Situation visée	Salariés recrutés en métropole ou dans un DOM et envoyés à l'étranger.	Salariés recrutés à l'étranger.	Salariés employés dans un TOM.	Salariés travaillant à l'étranger ou dans un TOM, non bénéficiaires d'une extension cas A, B ou C'.
Bénéficiaires	Tous les salariés sans condition de nationalité (excepté celle du pays où l'activité est exercée) : • titulaires de droits inscrits à leur compte à l'Arrco ou à l'Agirc, • ou cotisants à la CFE.		Salariés français. Salariés ayant la nationalité de l'un des États de l'Union européenne (application possible aux autres nationalités).	Tous les salariés sans condition de nationalité (excepté celle du pays où l'activité est exercée) : • titulaires de droits inscrits à leur compte à l'Arrco ou à l'Agirc, • ou cotisants à la CFE (ou régime local de Sécurité sociale pour les TOM).
Secteurs d'activité	Secteurs d'activité dans le champ d'application professionnel des régimes Arrco et Agirc.			
			Secteur public (pour les non-fonctionnaires).	
Personnes souscrivant l'engagement	Entreprise située en France. Accord du salarié sur son affiliation.	Employeur étranger. Accord du salarié sur son affiliation.	Entreprise ou organisme implanté dans un TOM.	Salariés à titre individuel.
Institution compétente	Institution de l'entreprise située en France ou CRE/Ircafex.	CRE/Ircafex	CRE/Ircafex	CRE/Ircafex
Conditions d'application	Respect des dispositions réglementaires Arrco et Agirc. Versement des cotisations par l'entreprise.		Accord des salariés (sauf accord interprofessionnel ou accord de branche). Respect des dispositions réglementaires Arrco et Agirc. Versement des cotisations par l'entreprise.	Preuve de l'activité et des rémunérations. Versement de l'intégralité des cotisations par le salarié.
Date d'effet	1 ^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande est présentée.			
Cotisations⁽³⁾ et taux	Arrco : Taux de cotisation : 6 % T1, 16 % T2 - AGFF : 2 % T1, 2,20 % T2. Agirc : Taux de cotisation : 16,24 % TB/TC - AGFF : 2,20 % TB - Apec : 0,06 % TA/TB - CET : 0,35 % TA/TB/TC.			
Assiette des cotisations	Salaires perçus en France pour un emploi équivalent + primes et avantages en nature prévus au contrat d'expatriation.	Salaires et avantages en nature donnant un certain nombre de points.	Salaires perçus sur le territoire.	Salaires et avantages en nature donnant un certain nombre de points.
Validation des services postérieurs à l'adhésion⁽⁴⁾	Attribution de droits en contrepartie des cotisations perçues.		Application des règles habituelles.	Attribution de droits en contrepartie des cotisations perçues.

(3) Cf. article Taux et calculs, *Retraite Complémentaire Agirc-Arrco* n°25, p. 21-22.

(4) Les périodes de chômage ou d'incapacité de travail ne sont pas validables. Les services passés non plus, hormis pour les cas C', selon décision des commissions paritaires de l'Arrco et de l'Agirc.