

Détachés et expatriés

Détachés et expatriés

Avertissement

Le système de protection sociale français est d'application limitée au territoire national. Les salariés qui partent exercer leur activité sur le territoire d'un autre État, perdent en principe le bénéfice de la couverture sociale que leur offrent les régimes obligatoires français (sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire).

Des règles ont été de longue date mises en place pour permettre aux salariés lorsqu'ils sont envoyés travailler à l'étranger pour un temps déterminé, de continuer à être pris en charge par les régimes obligatoires français.

Cette étude est consacrée à l'examen des conditions de cette prise en charge et des garanties offertes aux salariés et à leur famille en situation de détachement ou d'expatriation.

Les conséquences des missions temporaires effectuées à l'étranger sur le contrat de travail (notamment la loi applicable au contrat, le tribunal compétent et les modalités de rupture du contrat) sont traitées dans l'étude [«Contrat de travail international»](#).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A



- ▶ **Accident de trajet** [113](#) et s.
- ▶ **Accident du travail**
 - détachement [48](#) et s.
 - expatriation [99](#), [100](#)
- ▶ **AGFF**, (v. [Cotisation AGFF](#))
- ▶ **AGIRC**
 - détachement [39](#)
 - expatriation [134](#) et s.
- ▶ **AGS (Assurance garantie des salaires)**
 - détachement [38](#)
 - expatriation [161](#)
- ▶ **Allocation de chômage** [97](#), [162](#), [174](#)
- ▶ **Allocations familiales** [32](#)
- ▶ **Apatride** [8](#), [23](#)
- ▶ **ARRCO**
 - détachement [39](#)
 - expatriation [134](#) et s.
- ▶ **Ascendant à charge** [67](#)
- ▶ **Assurance chômage des détachés** [37](#)
- ▶ **Assurance chômage des expatriés** [154](#), [156](#), [157](#)
- ▶ **Assurance maladie**, (v. [Assurance volontaire maladie](#))
- ▶ **Assurance maternité**, (v. [Assurance volontaire maladie](#))
- ▶ **Assurance option indemnités journalières/capital décès**
 - adhésion [89](#)
 - contentieux de la sécurité sociale [93](#)
 - contentieux médical [94](#)
 - contrôle par la CFE [92](#)
 - cotisation [90](#)
 - prestations [91](#)
 - radiation [95](#), [97](#), [99](#)
- ▶ **Assurance option séjour en France**
 - adhésion [85](#)
 - contentieux de la sécurité sociale [93](#)
 - contentieux médical [94](#)
 - contrôle par la CFE [92](#)
 - cotisation [86](#)
 - personne assujettie [84](#)
 - prestation [87](#)
 - radiation [95](#), [97](#), [99](#)
- ▶ **Assurance privée** [62](#)
- ▶ **Assurance vieillesse** [121](#)
- ▶ **Assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles**
 - adhésion [100](#)
 - contentieux de la sécurité sociale [118](#)
 - cotisation [101](#) et s.
 - ouverture des droits [106](#)
 - prestations [105](#) et s.

- radiation [119](#)
- ▶ **Assurance volontaire maladie**
 - adhésion [72](#) et s.
 - adhésion collective [77](#)
 - contentieux de la sécurité sociale [93](#)
 - contentieux médical [94](#)
 - contrôle par la CFE [92](#)
 - cotisation [74](#) et s.
 - fausse déclaration de l'assuré [75](#)
 - ouverture des droits [79](#)
 - paiement des cotisations [78](#)
 - prestation [79](#) et s.
 - radiation [95](#), [97](#), [99](#)
 - taux de cotisations [76](#)
- ▶ **Assurance volontaire vieillesse** [120](#), [121](#)
- ▶ **Assurance volontaire vieillesse des personnes chargées de famille**
 - adhésion [128](#)
 - cotisation [129](#)
 - personne assujettie [127](#)
 - prestations [130](#)
 - radiation [131](#)
- ▶ **Assurance volontaire vieillesse des salariés**
 - cotisation [124](#)
 - prestations [125](#)
 - radiation [126](#)
- ▶ **Assurance voyage d'expatriation**
 - adhésion [114](#)
 - contentieux de la sécurité sociale [118](#)
 - cotisation [115](#)
 - prestations [117](#)
 - radiation [119](#)
- ▶ **Ayant droit**
 - détachement [44](#)
 - expatriation [67](#)

C



- ▶ **Caisse des Français de l'étranger (CFE)** [72](#) et s.
- ▶ **Capital décès** [88](#) et s.
- ▶ **Certificat de détachement** [11](#), [25](#)
- ▶ **CFE** (v. [Caisse des Français de l'étranger](#))
- ▶ **Chargé de famille** [127](#) et s.
- ▶ **Chômage**
 - détachement [37](#)
 - expatriation [97](#), [154](#), [156](#), [157](#)
- ▶ **CMU** [97](#)
- ▶ **Collaborateur étranger** [66](#), [68](#)
- ▶ **Concubin** [67](#)
- ▶ **Conjoint** [66](#) et s., [127](#) et s.
- ▶ **Contentieux de la sécurité sociale** [93](#), [118](#)
- ▶ **Contentieux médical** [94](#)
- ▶ **Contentieux technique** [93](#), [118](#)
- ▶ **Contrôle de la CFE**
 - assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles [105](#)
 - assurance volontaire maladie [92](#)
- ▶ **Cotisation AGFF**
 - détachement [41](#)
 - expatriation [142](#)
- ▶ **Cotisation AGS**
 - détachement [38](#)
 - expatriation [161](#)
- ▶ **Cotisation APEC**
 - détachement [41](#)
 - expatriation [142](#)
- ▶ **Cotisation assurance volontaire vieillesse des personnes chargées de famille** [129](#)
- ▶ **Cotisation d'assurance chômage des détachés** [37](#)
- ▶ **Cotisation facultative à l'assurance chômage des expatriés**
 - assiette [166](#)
 - paiement [168](#) et s., [173](#)
 - taux [167](#), [172](#)
- ▶ **Cotisation obligatoire à l'assurance chômage des expatriés**
 - AGS [161](#)
 - assiette [158](#)
 - paiement [160](#)
 - taux [159](#)
- ▶ **Cotisation supplémentaire CET** [41](#)
- ▶ **Cotisations assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles**
 - assiette [101](#)

paiement [104](#)
réduction [103](#)
taux [102](#)

▶ **Cotisations assurance volontaire maladie**

assiette [74](#)
fausse déclaration de l'assuré [75](#)
paiement [78](#)
réduction [77](#)
taux [76](#)

▶ **Cotisations assurance volontaire vieillesse des salariés** [124](#)

▶ **Cotisations de sécurité sociale**

détachement [32](#) et s.
expatriation [60](#) et s.

▶ **CRDS**

détachement [35](#)
expatriation [59](#)

▶ **CSG**

détachement [35](#)
expatriation [59](#)

▶ **Cumul régime local et régime français** [65](#)

D



▶ **Décès du salarié** [88](#) et s., [99](#), [100](#)

▶ **Déclaration d'accident du travail**

détachement [48](#)
expatriation [105](#)

▶ **Détaché domicilié à l'étranger** [35](#)

▶ **Détachement au sein de l'Union européenne**

accident du travail [49](#), [52](#)
condition [9](#), [10](#)
définition [2](#), [3](#)
durée [18](#)
formalités [19](#), [20](#)
maladie professionnelle [53](#)
organisme d'assurance maladie et maternité compétent [45](#)
personne concernée [8](#)
prestations d'assurance maladie maternité [44](#) et s.
prestations familiales [54](#)
prolongation [18](#)
protection sociale [43](#) et s.
règlement CE [4](#), [5](#)

▶ **Détachement d'urgence** [21](#), [24](#), [30](#)

▶ **Détachement dans un pays lié à la France par une convention bilatérale**

accident du travail [50](#), [52](#)
durée [24](#)
formalités [25](#)
maladie professionnelle [53](#)
organisme compétent [45](#)
pays assujetti [23](#)
personne concernée [23](#)
prestations d'assurance maladie maternité [44](#) et s.
prestations familiales [55](#)
prolongation [24](#)
protection sociale [43](#) et s.

▶ **Détachement interne** [26](#) et s.

accident du travail [51](#) et s.
durée [28](#)
formalités [29](#)
maladie professionnelle [53](#)
organisme compétent [45](#)
personne concernée [27](#)
prestations d'assurance maladie maternité [44](#) et s.
prestations familiales [56](#)
protection sociale [43](#) et s.

▶ **DOM**

assurance volontaire au régime français de sécurité sociale [66](#)
extension territoriale [132](#) et s.
principe de territorialité [1](#)

▶ **Domiciliation à l'étranger** [35](#)

▶ **Droit d'entrée** [72](#)

▶ **Durée du détachement**

convention bilatérale [24](#)
détachement interne [28](#)
Union européenne [18](#)

E



- ▶ **Enfant à charge** [67](#), [127](#) et s.
- ▶ **Enfant handicapé** [127](#)
- ▶ **Entreprise de travail temporaire** [11](#)
- ▶ **Étranger** [66](#)
- ▶ **Expatriation**
 - affiliation obligatoire au régime local de protection sociale [60](#)
 - assurance privée [62](#)
 - assurance volontaire [61](#) et s.
 - définition [2](#) et s., [57](#), [59](#)
 - obligation d'information de l'employeur [57](#)
 - personne concernée [59](#)
- ▶ **Extension territoriale** [132](#) et s.

F



- ▶ **Fausse déclaration de revenus** [75](#), [95](#)
- ▶ **Filiale étrangère** [1](#)
- ▶ **Frais médicaux**
 - détachement [46](#)
 - expatriation [79](#) et s., [108](#)
- ▶ **Fraude** [95](#)
- ▶ **Frontalier** [1](#), [66](#)

G



- ▶ **GARP (Groupement des ASSÉDIC de la Région parisienne)** [158](#), [159](#)
- ▶ **Groupe de sociétés** [1](#)

H



- ▶ **Handicapé** [127](#)
- ▶ **Hospitalisation**
 - détachement [46](#)
 - expatriation [81](#)

I



- ▶ **Incapacité permanente** [111](#)
- ▶ **Indemnités de chômage** [97](#), [162](#), [174](#)
- ▶ **Indemnités journalières**
 - détachement [52](#)
 - expatriation [88](#) et s., [109](#)
- ▶ **Information du salarié** [58](#)
- ▶ **Institution de retraite des cadres et assimilés de France et d'extérieur (IRCAFEX)** [134](#) et s.
- ▶ **Invalidité**, (v. [Pension d'invalidité](#))
- ▶ **IRCAFEX (Institution de retraite des cadres et assimilés de France et d'extérieur)** [134](#) et s.

M



- ▶ **Maladie**
 - détachement [44](#) et s.
 - expatriation [71](#), [72](#)
- ▶ **Maladie professionnelle**
 - détachement [53](#)
 - expatriation [99](#), [100](#)
- ▶ **Maternité**
 - détachement [44](#) et s.
 - expatriation [71](#), [72](#)
- ▶ **Médecin expert** [94](#)

N



- ▶ **Nationalité du salarié** [8](#), [23](#), [66](#)

P



- ▶ **PACS** [67](#)
- ▶ **Pension d'invalidité**
 - assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles [111](#)
 - assurance volontaire maladie [79](#), [83](#)
 - assurance volontaire vieillesse des salariés [125](#)
- ▶ **Personne chargée de famille** [127](#) et s.
- ▶ **Personnel diplomatique** [23](#)

- ▶ Prestations familiales [54](#) et s.
- ▶ Prévoyance [42](#)
- ▶ Principe de territorialité [1](#)

R



- ▶ Radiation de l'assuré expatrié
 - assurance supplémentaire accident de trajet [119](#)
 - assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles [119](#)
 - assurance volontaire maladie [95](#), [97](#), [99](#)
 - assurance volontaire vieillesse des personnes chargées de famille [131](#)
 - assurance volontaire vieillesse des salariés [126](#)
- ▶ Réfugié [8](#), [23](#)
- ▶ Régime local [60](#)
- ▶ Remboursement des soins
 - détachement [46](#)
 - expatriation [81](#)
- ▶ Responsabilité civile de l'employeur [58](#)
- ▶ Retour définitif en France [97](#)
- ▶ Retraite complémentaire des salariés
 - détachement [39](#) et s.
 - expatriation [132](#) et s.

S



- ▶ Salaire [32](#)
- ▶ Salaire de référence [162](#)
- ▶ Séjour en France [84](#) et s.
- ▶ Soins médicaux
 - détachement [46](#)
 - expatriation [79](#) et s., [108](#)
- ▶ Soins reçus à l'étranger [81](#)
- ▶ Soins reçus en France [80](#)
- ▶ Suisse [8](#), [9](#), [56](#)

T



- ▶ Territoire d'outre-mer [1](#) et s.
- ▶ Ticket modérateur [46](#)
- ▶ TOM [1](#) et s.
- ▶ Transfert de salariés [1](#)
- ▶ Travail temporaire [11](#)

U



- ▶ Union européenne [2](#), [4](#), [6](#)

V



- ▶ Vieillesse
 - expatriation [120](#)
- ▶ Voyage d'expatriation, (v. [Assurance voyage d'expatriation](#))

Présentation

1

Détachement et expatriation au regard du contrat de travail ■ Il n'existe pas de définition précise du détachement et de l'expatriation en droit du travail. En pratique, trois types de mise à disposition du salarié auprès d'une entreprise établie à l'étranger peuvent être distingués :

1^f Le détachement

Le salarié détaché est envoyé travailler à l'étranger pour une mission temporaire. Il continue de travailler pour le compte de son employeur et reste rémunéré par ce dernier (à tout le moins le montant de la rémunération a été fixé par l'employeur d'origine). Son contrat de travail d'origine continue de s'appliquer, bien qu'il s'exécute à l'étranger dans une autre entreprise. Un lien juridique est maintenu entre le salarié détaché et son employeur d'origine.

Remarque : le détachement est prévu par un avenant au contrat de travail principal, voire une simple lettre de détachement. Aucun contrat de travail local n'est conclu, sauf si des raisons administratives obligent la rédaction d'un tel acte.

Un lien juridique est maintenu entre le salarié détaché et son employeur d'origine. Ainsi, il continue de figurer à l'effectif de l'entreprise. A l'issue de sa mission, le salarié réintègre son entreprise d'origine, son contrat n'ayant été ni rompu, ni suspendu.

2^f L'expatriation

Le salarié est envoyé à l'étranger pour une période plus longue. Le contrat de travail initial est suspendu pendant la durée de la mission à l'étranger. Un contrat de travail est conclu avec l'entreprise du pays d'expatriation et est applicable pendant toute la durée de la mission à l'étranger.

A la différence du salarié détaché, le salarié expatrié n'a avec son employeur d'origine qu'un lien de subordination très atténué ; sa rémunération lui est

versée par l'entreprise d'accueil. Cependant, à l'issue de son contrat avec l'entreprise d'accueil, le contrat de travail initial qui n'a été que suspendu produit de nouveau ses effets ; ainsi, l'employeur d'origine doit alors procéder au reclassement du salarié dans un emploi compatible avec les fonctions qu'il occupait précédemment.

3i Le transfert du salarié

A la différence du détachement et ou de l'expatriation, le transfert entraîne la rupture du contrat initial d'un commun accord entre les parties. L'entreprise d'accueil propose au salarié un nouveau contrat selon le droit du travail local qui s'applique alors aux relations de travail.

2 Détachement et expatriation au regard du droit de la Sécurité sociale ■ La prise en charge par le régime de sécurité sociale français du salarié qui travaillant habituellement en France est envoyé à l'étranger se traduit :

- en cas de détachement (séjours de courte durée), par le maintien à l'identique de la couverture sociale du salarié qui était la sienne lorsqu'il travaillait sur le territoire français ;
- en cas d'expatriation, par la possibilité d'adhérer volontairement à une assurance qui offre, sur option, des prestations identiques à celles servies aux salariés dans le cadre du régime général de sécurité sociale.

Le maintien au régime français de sécurité sociale s'effectue soit en application de textes internationaux, soit en application de la législation interne. Des dispositions sont également prises en matière de chômage et de retraite complémentaire.

Pour une définition du détachement et de l'expatriation en matière de protection sociale, se reporter aux n^{os} 3 et 57.

Titre 1 : La protection sociale du salarié détaché

3 Définition du détachement ■ En matière de sécurité sociale, le détachement consiste à maintenir au régime de protection sociale de son pays habituel d'emploi, le salarié qui, pour un temps déterminé, va exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

◆ [Circ. DSS/DAB/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

Le code de la sécurité sociale distingue deux formes de détachement :

1i Le détachement en vertu de conventions ou de règlements internationaux

Le détachement peut être prévu par des conventions ou des règlements internationaux. Les salariés sont uniquement soumis à la législation française tant pour les cotisations que pour les prestations sociales. Ils sont dispensés d'affiliation au régime de protection sociale du pays d'emploi occasionnel.

Dans le cadre de l'Union européenne, la France se réfère aux dispositions prévues par les règlements européens relatifs à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la communauté (v. n^{os} 4 et s.).

Hors de l'Union européenne, le détachement est réglementé par l'un des 34 accords en matière de sécurité sociale signés par la France avec des États, des provinces d'États (Québec) et de deux de ses territoires d'outre-mer (autonomes en matière de protection sociale).

Pour consulter la liste des conventions en matière de sécurité sociale signées par la France, se reporter à l'Annexe 1 de la présente étude.

2i Le détachement en vertu en application de la législation interne

Si aucun règlement international ne s'applique, les travailleurs temporairement détachés à l'étranger peuvent, dans certaines conditions, être soumis à la législation française de sécurité sociale.

◆ CSS, art. [L. 761-2](#)

Le détaché se voit appliquer, lorsqu'elles existent, des lois sociales du pays de détachement. Il y a alors double affiliation, et double prélèvements sociaux correspondants.

◆ [Circ. DSS/DAB/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

Chapitre 1 Le détachement au sein de l'Union européenne

■ Section 1 : Les principes généraux

4 Coordination des législations nationales ■ La législation de sécurité sociale est par nature d'application limitée au territoire national. Depuis longtemps, les États ont conclu des conventions bilatérales ou multilatérales pour permettre à leurs nationaux de ne pas perdre leurs droits lorsqu'ils transfèrent leur résidence ou leur lieu de travail dans un autre État.

L'Union européenne s'est dotée elle aussi d'un ensemble de règles permettant aux ressortissants des États membres (actifs et inactifs) de ne pas être pénalisés en matière de protection sociale lors de leurs déplacements ou de leur installation dans un pays membre de l'Union.

Ces règles figuraient jusqu'à présent dans deux règlements : le règlement CE 1408/71 du 14 juin 1971 et son règlement d'application 574/72 du 21 mars 1972.

◆ [Règl. \(CE\) n° 1408/71 du Conseil 14 juin 1971 : JOCE n° L 149, 5 juill.](#) ◆ [Règl. CE du Conseil, n° 574/72, 21 mars 1972 : JOCE n° L 74, 27 mars](#)

Remarque : le règlement de base, énonce les principes et les règles essentielles, et le règlement d'application apporte les précisions et définitions techniques nécessaires à la mise en œuvre du règlement de base.

Les règlements 1408/71 et 574/72 ont été abrogés à compter du 1^{er} mai 2010. Cependant, leurs dispositions demeurent applicables :

- temporairement, pour assurer la coordination des législations de sécurité sociale en faveur des ressortissants des États tiers et des ceux des États signataires de l'accord sur l'Espace économique européen et de la Suisse (v. n° 8) ;
- à toute personne soumise à une législation applicable en vertu des dispositions de ces règlements aussi longtemps que sa situation reste inchangée, et ce pendant 10 ans, soit jusqu'au 30 avril 2020 (v. n° 5).

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 87 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#)

5 **Nouvelles règles de coordination au 1^{er} mai 2010** ■ A cette date, sont entrés en vigueur deux nouveaux règlements européens de coordination des législations de sécurité sociale des États membres de l'Union européenne : le règlement de base (CE) 883/2004 du 29 avril 2004 et son texte d'application, le règlement (CE) 987/2009 du 16 septembre 2009.

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil 16 sept. 2009 : JOUE n° L 284, 30 oct.](#)

Remarque : le règlement de base, énonce les principes et les règles essentielles, et le règlement d'application apporte les précisions et définitions techniques nécessaires à la mise en œuvre du règlement de base.

1^o Maintien des principes de coordination

Ces 2 nouveaux textes ne remettent aucunement en cause les principes majeurs sur lesquels repose la coordination des législations nationales : égalité de traitement entre le national et le migrant, maintien des droits acquis par l'exportation des prestations, maintien des droits en cours d'acquisition par le biais de la totalisation, unicité de la loi applicable. Ils ne font qu'intégrer les grandes jurisprudences communautaires, standardiser les dispositifs applicables et simplifier les formalités.

Ils s'adressent à l'ensemble des citoyens européens, aux réfugiés et apatrides qui, résidant dans un État membre, sont soumis à la législation de cet État ainsi qu'aux membres de leur famille.

2^o Entrée en vigueur

En principe, le règlement CE 883/2004 et son règlement d'application CE 987/2009 sont directement applicables à tout État membre de l'Union européenne depuis le 1^{er} mai 2010.

Remarque : ces textes s'appliquent de façon directe dans les États membres de l'Union européenne. Contrairement aux directives, ils n'ont pas besoin de faire l'objet d'une transposition dans les législations nationales. Leur objet est précisément de coordonner les législations nationales afin que ne s'applique qu'une seule loi, en cas de conflits de lois.

3^o Maintien des dispositions anciennes sur demande

La personne soumise à une législation applicable en vertu des dispositions de l'ancien règlement 1408/71 reste assujettie à cette législation aussi longtemps que sa situation reste inchangée, et ce pendant 10 ans, soit jusqu'au 30 avril 2020.

Cette personne peut toutefois demander l'application du nouveau règlement CE 883/2004. Le nouveau règlement lui sera applicable au premier jour du mois suivant la réception de la demande.

6 **Législation applicable au salarié envoyé en mission à l'étranger** ■ Les personnes auxquelles s'appliquent les règlements communautaires ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre.

Ainsi, la personne qui exerce une activité salariée dans un État membre (État d'emploi) tout en résidant dans un autre État (État de résidence) est soumise à la législation de l'État où elle exerce son activité professionnelle (État d'emploi).

Le détachement du salarié est l'exception à cette règle.

La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités demeure soumise à la législation de cet État (État d'emploi) lorsque son employeur la détache pour effectuer un travail temporaire pour son compte dans un autre État membre (État d'accueil).

Si l'application de la législation de l'État d'emploi déjà prévue dans le règlement CE 1408/71, est réaffirmée par le nouveau règlement CE 883/2004, les conditions du détachement d'un salarié sont quelque peu modifiées et la durée initiale prévisible du détachement portée à 24 mois (v. n^{os} 8 et s.).

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil 16 sept. 2009 : JOUE n° L 284, 30 oct.](#)

■ Section 2 : Les conditions du détachement

7 **Modifications apportées par les règlements 883/2004 et 987/2009** ■ Globalement, la plupart des conditions à remplir pour être considéré comme détaché prévu par l'ancienne réglementation sont reprises. par les nouveaux textes. Ainsi le maintien d'un lien organique entre le salarié et l'entreprise qui l'a détaché reste nécessaire, l'interdiction de remplacer un salarié détaché par un autre salarié détaché est consacrée et la possibilité de recruter pour détacher est reprise.

Deux précisions sont toutefois apportées :

- la première a trait au salarié embauché pour être détaché. Pour que la législation du pays d'emploi soit applicable, le salarié doit déjà être soumis à cette législation avant le début de son activité salariée ;
- la seconde concerne l'employeur. Celui-ci doit exercer normalement ses activités sur le territoire de l'État d'emploi. Les activités exercées sur le territoire de cet État doivent être substantielles, liées au métier de l'employeur et à la nature réelle des activités qu'il exerce. Il ne doit pas s'agir uniquement d'activités de pure administration interne.

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil 16 sept. 2009 : JOUE n° L 284, 30 oct.](#)

§ 1 : Condition relative à la personne du salarié

8 **Nationalité du salarié** ■ Le salarié détaché pour une mission temporaire dans un État membre de l'Union européenne ou de partie à l'accord sur l'Espace économique européen ne peut bénéficier du maintien de sa couverture sociale sur la base des règlements communautaires de coordination que si l'intéressé est ressortissant d'un des États visés ci-après.

1^o Ressortissant d'un État membre de l'Union européenne

Sont membres de l'Union européenne les États suivants : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre (partie grecque), la Croatie (depuis le 1^{er} juillet 2013), le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovénie et la Suède.

2^o Ressortissant d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE)

Font partie de l'Espace économique européen : l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein. A cet égard, les règlements (CE) n^{os} 883/2004 et 987/2009 sont applicables à ces pays depuis le 1^{er} juin 2012, à la suite de l'entrée en vigueur des décisions n^o 76/2011 du 1^{er} juillet 2011 et n^o 133/2011 du 2 décembre 2011 du Comité mixte de l'Espace économique européen qui mettent à jour l'annexe VI de l'accord liant ces États à l'Union européenne (accord sur l'Espace économique européen dit accord ALE).

Les ressortissants des pays faisant partie de l'Espace économique européen peuvent travailler dans les États membres de l'UE susvisés. Cependant, il existe des restrictions temporaires pour travailler en Islande, au Liechtenstein ou en Norvège pour les ressortissants de pays de l'UE suivants : la République, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la Slovénie, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie.

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 90 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#)

3^o Suisse

Le 1^{er} juin 2002 est entré en vigueur l'accord relatif à la libre circulation des personnes (ALCP) ratifié, le 21 juin 1999, par l'Union européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération helvétique d'autre part. En vertu de cet accord, les ressortissants suisses peuvent travailler librement dans un des États membres de l'UE, tout comme les ressortissants des États membres de l'UE en Suisse.

Cet accord (ALCP) a été révisé pour rendre applicables à la Suisse les règlements n^o 883/2004 (CE) du 29 avril 2004 et n^o 987/2009 (CE) du 16 septembre 2009, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012.

◆ [Lettre-circ. ACOSS n° 2012-0000083, 26 juill. 2012](#)

Remarque : les travailleurs de certains pays membres de l'UE (la République, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la Slovénie, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie) peuvent rencontrer des restrictions temporaires pour travailler en Suisse.

4^o Ressortissant d'un État tiers

Un règlement permet l'application des dispositions communautaires issues des règlements (CE) n^o 883/2004 et (CE) n^o 987/2009 aux ressortissants d'États tiers ainsi qu'aux membres de leur famille résidant légalement sur le territoire d'un État membre.

◆ [Règl. \(UE\) n° 1231/2010 du Conseil, 24 nov. 2010 : JOUE n° L 344, 29 déc.](#)

Ce texte est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Remarque : le règlement n^o 1231/2010 prévoit l'application aux ressortissants des pays tiers des règles communautaires dans les États membres de l'Union européenne, sauf au Royaume-Uni.

5^o Réfugié ou apatride

Les règlements 883/2004 et 987/2009 s'adressent désormais aux réfugiés et apatrides résidant dans un État membre de l'Union européenne.

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 2 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#)

§ 2 : Condition relative à l'emploi exercé à l'étranger

9 Salarié envoyé en mission dans un autre État membre ■ Le salarié détaché par son employeur dans un pays membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen est maintenu au régime français de sécurité sociale pendant la durée de sa mission si les conditions suivantes sont remplies :

- la personne détachée exerçait, dans l'État habituel d'emploi, une activité salariée pour l'entreprise qui la détache ;
- elle relevait, avant son départ, du régime de sécurité sociale auquel elle est maintenue. Il existe des règles particulières concernant les salariés embauchés dans le seul but d'être détachés (v. n^o 10) ;
- dans l'État d'accueil, elle doit accomplir un travail déterminé pour le compte de l'entreprise qui la détache.

◆ [Règl. \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr.](#)

Cette dernière condition de travail effectué pour le compte de l'employeur est remplie s'il subsiste, pendant toute la durée de la mission, un lien de subordination entre le travailleur et l'entreprise qui l'a détaché.

Ce lien peut être déduit d'un faisceau d'éléments, notamment la responsabilité en matière de recrutement, de contrat de travail, de licenciement et le pouvoir de déterminer la nature du travail à effectuer.

◆ [Déc. n° A2 de la Commission 12 juin 2009 : JOUE 24 avr. 2010 C 106/5](#)

10 Salarié embauché en vue d'être détaché ■ Le recrutement d'un salarié dans le but exclusif de le détacher dans un autre État membre ne fait pas obstacle au maintien de son affiliation au régime de sécurité sociale de l'État où est établi son employeur, dès lors qu'il était déjà soumis à cette législation, juste avant le début de son activité salariée, depuis au moins un mois.

◆ [Règl. \(CE\) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil 16 sept. 2009, art. 14 : JOUE n° L 284, 30 oct.](#) ◆ [Déc. n° A2 de la Commission 12 juin 2009, point 1 : JOUE 24 avr. 2010 C 106/5](#)

Remarque : en cas de durée d'activité inférieure à un mois, la situation du salarié peut être examinée au cas par cas.

11 Personnel embauché par une entreprise de travail temporaire ■ En cas de détachement, le personnel d'une entreprise de travail temporaire est maintenu au régime de protection sociale français, si l'entreprise :

- met habituellement du personnel à la disposition de l'utilisateur établie dans le pays d'accueil ;

◆ Déc. CASSTM, n° 128, 17 oct. 1985 : JOCE n° L 329, 7 juin 1986

- maintient le lien organique avec le salarié pendant la durée de la mission. Pour établir l'existence de ce lien, il faut retenir « de l'ensemble des circonstances d'occupation que le travailleur est placé sous l'autorité de ladite entreprise » ;

◆ CJCE, 10 févr. 2000, aff. C-202/97, *Fitzwilliam Executive Search Ltd* : Rec. CJCE p. 883

- exerce des activités significatives dans le pays où elle est établie. Pour déterminer si les activités exercées par une entreprise de travail temporaire sont significatives, il convient d'examiner l'ensemble des critères les caractérisant au nombre desquels figure le lieu du siège de l'entreprise et de son administration, l'effectif du personnel administratif travaillant respectivement dans chaque état membre, le lieu où sont recrutés les travailleurs intérimaires, le lieu de conclusion des contrats avec les clients, les chiffres d'affaires réalisés dans chaque État membre. Le choix de ces critères n'est pas exhaustif et doit être adapté à chaque cas spécifique.

◆ CJCE, 10 févr. 2000, aff. C-202/97, *Fitzwilliam Executive Search Ltd* : Rec. CJCE p. 883

Si les institutions de sécurité sociale du pays d'accueil font valoir des doutes quant à l'exactitude des faits sur lesquels repose le certificat de détachement d'un salarié d'une société de travail temporaire, l'institution ayant délivré le formulaire est tenue de réexaminer le bien-fondé de celui-ci et le cas échéant de le retirer. En cas de désaccord persistant, il peut être fait appel à la commission administrative de sécurité sociale des travailleurs migrants (CASSTM).

◆ Circ. DSS/DACI n° 2001-34, 18 janv. 2001 : BOMES n° 2001/9, 17 mars

§ 3 : Interdiction du détachement en cascade

12 Salarié détaché mis à la disposition d'une autre entreprise ■ Le principe du maintien au régime français de sécurité sociale ne s'applique pas ou cesse de s'appliquer lorsque :

- l'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché met celui-ci à la disposition d'une autre entreprise située dans le même État membre ;
- le salarié détaché dans un État membre est mis à la disposition d'une entreprise située dans un autre État membre.

◆ Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr. ◆ Déc. n° A2 de la Commission 12 juin 2009 : JOUE

13 Salarié recruté pour des détachements dans des entreprises successives ■ Le principe du maintien au régime français de sécurité sociale ne s'applique pas ou cesse de s'appliquer lorsque le travailleur est recruté dans un État membre pour être envoyé par une entreprise située dans un deuxième État membre auprès d'une entreprise d'un troisième État membre.

◆ Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr. ◆ Déc. n° A2 de la Commission 12 juin 2009 : JOUE

14 Salarié venant remplacer un autre salarié détaché ■ L'envoi « permanent » de salariés détachés se remplaçant pour effectuer la même mission est interdit. Ne bénéficie pas du maintien à son régime de sécurité sociale le salarié le salarié détache dans un autre État membre en remplacement d'un autre qui serait parvenu au terme de sa période de détachement.

◆ Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr. ◆ Déc. n° A2 de la Commission 12 juin 2009 : JOUE n° C 106/5, 24 avr. 2010

■ Section 3 : La durée du détachement

15 Durée maximale de 24 mois ■ La durée d'activité exercée dans un autre État membre permettant de recourir au détachement est portée, depuis le 1^{er} mai 2010, à 24 mois. La possibilité de prolonger la durée de ce détachement n'existe plus (v. n° 18).

◆ Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 12 : JOUE n° L 166, 30 avr.

Il s'agit d'éviter qu'un emploi permanent ou semi-permanent ne puisse être exercé sous le couvert de détachements successifs.

Remarque : l'ancienne durée de détachement était fixée à 12 mois avec prolongation possible pour 12 mois (subordonnée à l'accord des parties autorités compétentes de l'État d'accueil).

16 Détachements en cours au 1^{er} mai 2010 ■ Les périodes de détachement accomplies avant le 1^{er} mai 2010, sous l'empire des règlements 1408/71 et 574/72 doivent être prises en compte pour le décompte de la durée de détachement fixée à 24 mois (v. n° 15).

◆ Règl. (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil 29 avr. 2004, art. 87 : JOUE n° L 166, 30 avr.

En d'autres termes, la durée de détachement accomplie avant le 1^{er} mai 2010 s'impute sur la durée maximale de 24 mois désormais applicable.

Exemple : salarié détaché initialement pour un an, du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010 Au 1^{er} mai 2010, la nouvelle durée de 24 mois s'applique mais la période déjà accomplie de 8 mois, du 1^{er} septembre 2009 au 30 avril 2010, vient s'imputer sur cette nouvelle durée : le salarié pourra poursuivre sa mission pendant 16 mois, soit du 1^{er} mai 2010 au 31 août 2011.

17 Délai entre 2 périodes de détachement ■ Au terme d'une période de détachement, au moins 2 mois doivent s'écouler avant qu'un nouveau détachement puisse être envisagé pour le même salarié, la même entreprise et le même État membre.

◆ Déc. n° A2 de la Commission 12 juin 2009 : JOUE n° C 106/5, 24 avr. 2010

Remarque : auparavant, sous l'empire des anciens règlements 1408/71 et 574/72, aucun délai n'était fixé.

- 18 Plus de prolongation du détachement sauf exceptions** ■ Sous l'empire des anciens règlements 1408/71 et 574/72, des circonstances imprévisibles pouvaient conduire à prolonger le détachement du salarié au-delà de la durée de 12 mois initialement prévue.

Cette prolongation était subordonnée à l'accord des autorités compétentes de l'État membre sur le territoire duquel l'intéressé est détaché. Elle ne pouvait excéder 12 mois.

◆ [Règl. \(CE\) n° 1408/71 du Conseil 14 juin 1971, art. 14-1-b : JOCE n° L 149, 5 juill.](#) ◆ [Règl. CE du Conseil, n° 574/72, 21 mars 1972, art. 14, § 1 b : JOCE n° L 74, 27 mars](#)

Le nouveau règlement 883/2004 a porté d'emblée la durée du détachement à 24 mois (v. n° [15](#)) ; il n'existe plus de prolongation du détachement.

A la fin de cette durée maximale de 24 mois, les principes d'unicité et de territorialité du droit communautaire sont à nouveau applicables : la personne, en mission dans un État membre, est affiliée au régime de sécurité sociale de l'État sur le territoire duquel elle exerce son activité.

Toutefois, l'employeur peut encore recourir au détachement exceptionnel, le nouveau règlement communautaire ayant repris cette dérogation. A titre exceptionnel et moyennant l'autorisation préalable et conjointe de l'État d'accueil et de l'État d'emploi, l'assujettissement du salarié détaché à la législation de l'État d'emploi peut donc être maintenu au-delà des 24 mois.

Remarque : en tenant compte des recommandations de l'administration communautaire, le détachement exceptionnel peut concerner le personnel détaché dans le cadre de la coopération interétatique en vue d'une opération technologique, scientifique, culturelle ou humanitaire commune, les journalistes de la presse écrite et audiovisuelle et les personnels d'associations internationales non gouvernementales à but non lucratif (recommandation 16 de la commission administrative des Communautés européennes pour la Sécurité sociale des travailleurs migrants du 12 décembre 1984). Pour la France, la durée maximale est limitée à 6 ans.

■ Section 4 : Les formalités

- 19 Les démarches de l'employeur** ■ Le détachement entraîne le maintien du salarié détaché à la législation de sécurité sociale française ; ce maintien est attesté par un formulaire demandé par l'employeur et délivré par les caisses primaires d'assurance maladie.

L'employeur doit compléter et transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie du siège de l'entreprise ou de l'établissement qui occupe le salarié le formulaire dénommé « certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire » dit formulaire A1. Ce document remplace les formulaires E 101 et E 103.

◆ [Circ. DSS/DAQ/n° 2004-501, 22 oct. 2004 diffusée par Lettre-circ. ACOSS n° 2005-39, 21 févr. 2005](#)

- 20 Existence de procédures simplifiées pour les missions de courte durée** ■ Des procédures simplifiées ont été mises en place pour faciliter les déplacements des salariés fréquemment détachés pour des missions de courte durée (moins de 3 mois).

Pour recourir à ces procédures simplifiées, l'employeur doit y être autorisé par la caisse d'assurance maladie. Ainsi, lorsqu'il est amené à détacher fréquemment des salariés, l'employeur peut utiliser la procédure de déclaration trimestrielle préalable. Il indique à la caisse les noms des salariés susceptibles d'être détachés au cours de ces 3 mois.

En cas de besoin (contrôle, accident du travail, etc.), l'employeur devra procéder en urgence à la régularisation de sa situation en confirmant l'existence d'une mission, avec les dates précises de début et de fin de celle-ci et en sollicitant de la caisse primaire d'assurance maladie le formulaire « certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire » (formulaire A1 utilisé en remplacement du formulaire E 101).

Les caisses primaires d'assurance maladie vérifient que les entreprises qui bénéficient de cette procédure simplifiée, ont bien maintenu tous les salariés au régime général pendant toute la durée de la mission et que les cotisations et contributions exigibles ont été dûment réglées à l'Urssaf.

◆ [Circ. DSS/DAE, n° 2000/63, 4 févr. 2000](#) ◆ [Circ. DSS/DAQ/n° 2004-501, 22 oct. 2004 diffusée par Lettre-circ. ACOSS n° 2005-39, 21 févr. 2005](#)

- 21 Détachement d'urgence** ■ Si l'employeur doit détacher d'urgence un de ses salariés, il en avise la caisse primaire compétente. Le maintien du travailleur au bénéfice de la législation française de sécurité sociale est alors prononcé à titre provisoire sous réserve de régularisation dans un délai de 3 mois.

◆ [CSS, art. R 761-2](#)

Chapitre 2 Le détachement dans un pays lié à la France par une convention bilatérale

- 22 Principe** ■ Les salariés détachés dans un pays ayant conclu une convention bilatérale de sécurité sociale avec la France ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale du pays dans lequel ils sont détachés pour toute la durée fixée par l'accord.

◆ [Circ. DSS/DAE/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

Voir la liste des accords bilatéraux dans l'[Annexe](#) de la présente étude.

Remarque : le contenu des textes conventionnels est consultable sur le site du Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (<http://www.cleiss.fr>).

■ Section 1 : Les conditions du détachement

- 23 Personnes concernées** ■ L'accord précise toujours les personnes couvertes ou exclues par ses dispositions.

L'application ou non de ces accords dépend de la nationalité et l'activité exercée par les personnes concernées.

1f La nationalité

Ces accords s'appliquent aux ressortissants des deux pays signataires ainsi qu'aux apatrides et aux réfugiés lorsqu'ils sont visés par le texte. Certains accords signés par la France étendent leur champ d'application aux ressortissants d'États tiers occupés sur le territoire de l'une ou des deux parties signataires.

2f L'activité

Le plus souvent, ces accords concernent les travailleurs salariés. Toutefois, certaines conventions s'appliquent, sous certaines conditions, aux travailleurs non salariés.

Le personnel diplomatique ou consulaire est toujours exclu de ces conventions.

■ Section 2 : La durée du détachement

24 **Durée du détachement** ■ La durée du détachement est fixée par l'accord. Elle varie de 6 mois à 5 ans. Une prolongation est souvent prévue.

1f La période initiale

La période initiale du détachement est considérée comme étant de droit dès lors que les conditions ci-dessous énumérées sont remplies :

- le lien de subordination entre l'employeur du pays d'emploi habituel et le salarié est maintenu ;
- l'employeur à l'origine du détachement continue de verser les contributions et les cotisations de sécurité sociale.

◆ [Circ. DSS/DAE/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

Cette demande n'est soumise à aucun examen particulier.

2f Prolongation

La durée de cette prolongation est fixée par l'accord. Il n'y a pas lieu de la limiter expressément à la durée maximale de 6 ans fixée par l'article [R. 761-1](#) du code de la sécurité sociale (v. n° [28](#)).

La prolongation est subordonnée à l'agrément des autorités ou des institutions désignées dans l'accord.

En cas de silence prolongé des autorités étrangères préalablement sollicitées pour une demande de prolongation, l'organisme français peut présumer cet accord et prolonger le détachement dans la limite d'un an. Au-delà de ce délai, il n'est plus possible de présumer acquiescence l'autorisation prévue et, de ce fait, le maintien au régime français ne pourrait relever que de la législation interne française et dans le seul cadre de l'article [L. 761-2](#) avec toutes les conséquences en résultant en matière de droit aux prestations.

Lorsque le salarié a été détaché pour une période inférieure à la durée de la période initiale de détachement prévue par l'accord, il n'y a pas lieu de demander à l'autre État la prolongation du détachement. La procédure de prolongation n'interviendra, le cas échéant, qu'au moment où la durée prévue par l'accord pour la période initiale sera sur le point d'être atteinte.

Si les accords ne prévoient pas de prolongations successives, au-delà d'un premier renouvellement, quelle qu'en ait été la durée, la situation du travailleur concerné peut, à l'issue de cette prolongation, être examinée dans le cadre des dispositions relatives aux dérogations exceptionnelles ou d'un détachement dit interne (v. nos [26](#) et s.).

Certains accords prévoient un délai minimum entre deux détachements.

◆ [Circ. DSS/DAE/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

3f Détachement d'urgence

Tous les accords bilatéraux prévoient une mesure dérogatoire permettant de maintenir les salariés au régime de sécurité sociale de leur pays d'envoi en cas de détachements de longue durée. Ces dérogations sont exceptionnelles. Elles sont gérées par le service juridique du Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLESS).

◆ [Circ. DSS/DAE/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

■ Section 3 : Les formalités à accomplir

25 **La procédure** ■

1f La demande initiale

Pour les détachements inférieurs à 3 mois, la décision de la caisse est prise au vu d'un simple avis qui lui est adressé par l'employeur.

Les arrangements administratifs relatifs aux modalités d'application de l'accord prévoient généralement que lors d'une demande de détachement, la caisse compétente en matière d'assurance maladie remet à chacun des travailleurs détachés un certificat individuel de détachement attestant que l'intéressé reste soumis à la législation de sécurité sociale de l'État du travail habituel.

En cas de détachement au Canada, au Québec ou aux États-Unis, un exemplaire de ce formulaire devra être remis aux autorités compétentes du pays d'accueil.

◆ CSS, art. [R. 761-2](#)

Une circulaire ministérielle au 4 février 2000 autorise à recourir à une procédure simplifiée en cas de détachement de courte durée (v. n° [20](#)).

◆ [Circ. DSS/DAE, n° 2000/63, 4 févr. 2000](#)

2f Le renouvellement ou détachement d'urgence

L'employeur adresse au Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLESS) une demande de maintien d'affiliation au régime français de sécurité sociale dans le cadre d'un accord bilatéral auquel la France est partie.

Le CLESS, s'il l'estime nécessaire, adresse aux autorités ou à l'organisme compétent de l'État où le salarié est détaché une demande motivée tendant au maintien de l'exonération du régime local. La réponse doit être explicite.

3^e Le détachement exceptionnel

Si l'accord autorise, exceptionnellement, un détachement de longue durée, l'instruction de la demande est gérée par le CLEBS.

Chapitre 3 Le détachement dans le cadre de la législation française

■ Section 1 : Les conditions du détachement

26 Principe ■ Les personnes qui font l'objet d'un détachement interne restent soumises à la législation française. Toutefois, si les lois sociales du pays de détachement l'exigent, il y a double affiliation et double prélèvements sociaux correspondants.

◆ [Circ. DSS/DAE/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

Le détachement dit interne est une option qui peut être exercée par l'employeur s'il s'engage à s'acquitter de l'intégralité des contributions et cotisations dues.

◆ CSS, art. [L. 761-2](#)

27 Personnes concernées ■ Le détachement dans le cadre de la législation interne concerne :

- la personne qui exerce une activité salariée ou assimilée dans un pays non lié à la France par une convention ;
- la personne qui exerce une activité salariée ou assimilée non visée dans le champ d'une convention ;
- la personne qui exerce une activité salariée ou assimilée parvenue au terme du détachement prévu par l'accord.

◆ CSS, art. [L. 761-2](#)

■ Section 2 : La durée du détachement

28 Durée du détachement ■ La durée du détachement est de 3 ans, renouvelable une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'une nouvelle demande.

Le salarié qui en application de l'article [L. 761-2](#) du code de la sécurité sociale a été détaché pendant 6 ans, ne pourra faire l'objet d'un détachement par le même employeur vers la même entreprise qu'après un délai de 2 ans. L'intervalle de 2 ans se calcule à compter de la fin du précédent détachement.

Cette règle ne concerne pas les détachements de courte durée (inférieurs à 3 mois).

◆ CSS, art. [R. 761-1](#)

Lorsqu'un travailleur a été détaché dans le cadre d'un accord international pour une durée inférieure à 6 ans, il peut continuer à rester affilié au régime français dans le cadre d'un détachement dit interne pour la période restant à courir entre la durée de détachement totale prévue par la convention et 6 ans.

◆ [Circ. DSS/DAE/98 n° 485, 30 juill. 1998](#)

29 Procédure ■ Lors du détachement, l'employeur doit fournir à la caisse primaire compétente tous les renseignements relatifs au travailleur et au détachement prévu afin de permettre l'établissement de l'« attestation de détachement à l'étranger » (formulaire S 9201). Les formalités accompagnant le détachement du salarié doivent être accomplies avant le départ de l'intéressé.

Les demandes de prolongation suivent un formalisme identique.

Toutefois, si le détachement est inférieur à 3 mois, l'employeur doit adresser à la caisse compétente, dans les vingt-quatre heures, un « avis de mission professionnelle à l'étranger détachement inférieur à 3 mois » (formulaire S 9203). La décision de la caisse est prise au vu de ce document.

◆ CSS, art. [R. 761-2](#)

Une circulaire ministérielle au 4 février 2000 autorise à recourir à une procédure simplifiée en cas de détachement de courte durée (v. n° 20).

◆ [Circ. DSS/DAE, n° 2000/63, 4 févr. 2000](#)

30 Détachement d'urgence ■ Si l'employeur doit détacher d'urgence un de ses salariés, il en avise la caisse primaire compétente. Le maintien du travailleur au bénéfice de la législation française de sécurité sociale est alors prononcé à titre provisoire sous réserve de régularisation dans un délai de 3 mois.

◆ CSS, art. [R. 761-2](#)

Chapitre 4 Les charges sociales dues au titre du salarié détaché

31 Règle ■ Les personnes qui sont détachées dans un pays étranger sont en matière de protection sociale, soumises au droit français.

En contrepartie de leur maintien au régime de protection sociale français, l'employeur doit verser des cotisations de sécurité sociale, de chômage et de retraite complémentaire.

■ Section 1 : Les cotisations de sécurité sociale

32 Assiette ■ Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire même si une partie est versée dans le pays d'accueil en monnaie locale.

◆ CSS, art. [L. 242-1](#)

Les suppléments de rémunération motivés par le détachement sont inclus dans l'assiette. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, constituée des

suppléments de salaire :

- les indemnités de dépaysement couvrant des dépenses liées au climat, aux conditions de vie ou à l'éloignement ;

◆ [Cass. soc., 26 sept. 1991, n° 89-13.135](#)

- la prise en charge partielle par l'employeur de l'impôt sur le revenu, la compensation des prestations familiales.

◆ [Cass. soc., 4 juin 1992, n° 90-18.051, n° 2142 P : Bull. civ. V, n° 368](#) ◆ [Cass. soc., 24 juin 1993, n° 91-13.526](#)

33 Indemnités exclues de l'assiette ■ Le salarié peut percevoir des indemnités destinées à compenser les différentes contraintes liées à son détachement (exemple : cours de langue pour les enfants, frais de voyages annuel en France, frais de garde-meubles dans le pays d'origine, etc.).

Généralement ces indemnités doivent dédommager des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions (exemple : compensation des frais d'hébergement provisoire et des frais supplémentaires dans l'attente d'un logement définitif, compensation des frais inhérents à l'installation dans un nouveau logement...).

L'employeur peut verser au salarié empêché de regagner chaque jour le lieu de sa résidence, une indemnité de grand déplacement à l'étranger destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement.

Ces indemnités sont représentatives des frais professionnels qui peuvent être exclus de l'assiette des cotisations dans des conditions et limites prévues par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (*JO, 27 déc. 2002*).

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Frais professionnels»](#).

34 Taux des cotisations ■ Les cotisations versées pour le compte d'un salarié détaché sont calculées selon les taux de droit commun, sauf si la personne détachée est fiscalement domiciliée à l'étranger (v. n° 35).

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

Remarque : les rémunérations versées aux travailleurs salariés ou assimilés détachés à l'étranger et demeurant à ce titre affiliés à un régime français de base d'assurance maladie, (que ce maintien d'affiliation résulte du règlement CEE n° 1408-71, d'une convention bilatérale, ou du seul droit interne français) sont soumises à la contribution solidarité autonomie.

35 CSG et CRDS ■ Si le salarié détaché est fiscalement domicilié en France, il est redevable des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS selon les taux de droit commun.

En revanche, s'il est fiscalement domicilié à l'étranger, la cotisation salariale d'assurance maladie est calculée au taux de 5,5 % au lieu de 0,75 %, mais le salarié détaché n'est pas redevable de la CSG et de la CRDS.

Le domicile fiscal du salarié n'a pas d'incidence sur le taux de la cotisation maladie dû par l'employeur.

Il appartient aux personnes non domiciliées fiscalement en France, disposant de revenus de source française qui pourraient faire l'objet d'un précompte, d'apporter la preuve de leur non-domiciliation fiscale en France à l'organisme ou l'entreprise chargée du précompte.

◆ [Crc. DSS/SDFSS/5B n° 350/2001, 17 juill. 2001](#)

36 Paiement ■ Les cotisations et les contributions font l'objet d'un versement global à l'Urssaf dans la circonscription de laquelle est implantée l'entreprise.

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Cotisations de sécurité sociale : recouvrement»](#).

■ Section 2 : Les cotisations chômage et AGS

37 Assurance chômage ■ Tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi les salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les travailleurs détachés à l'étranger et les Français expatriés.

◆ C. trav., art. [L. 5422-13](#)

L'inexécution par l'employeur de son obligation d'assurer son salarié travaillant à l'étranger contre le risque de privation d'emploi, même si l'assurance doit être souscrite auprès d'un organisme étranger, est fautive et permet au salarié d'obtenir réparation du préjudice qui en résulte.

◆ [Cass. soc., 5 juin 2001, n° 98-46.422, n° 2253 FS - P+B : Bull. civ. V, n° 208](#)

En matière d'assurance chômage, les règles applicables aux salariés détachés sont fixées par l'annexe IX au règlement annexé à la Convention Unedic du 19 février 2009 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation chômage.

Sont considérés comme étant en position de détachement, et comme tels soumis obligatoirement au régime d'assurance chômage institué par la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les salariés qui sont admis à conserver, pendant la durée d'une mission professionnelle hors de France confiée par une entreprise visée par ladite convention, le bénéfice du régime français de sécurité sociale dans les conditions prévues :

- par les conventions bilatérales ou multilatérales de sécurité sociale, en application de l'article [L. 761-1](#) du code de la sécurité sociale ;
- par les dispositions d'ordre interne, en application de l'article [L. 761-2](#) du code de la sécurité sociale.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.1.1](#)

Dans le cas où ces salariés seraient soumis à titre obligatoire, sur le territoire où ils exercent leur activité, à un régime prévoyant des avantages comparables à celui résultant de l'application de la convention du 19 février 2009, la Commission paritaire nationale, après examen de la situation de fait, pourrait, à la demande de l'entreprise qui occupe ces salariés, dispenser cette dernière de contribuer au régime institué par ladite convention.

Les contributions au régime d'assurance chômage doivent obligatoirement être versées pour les salariés détachés.

◆ C. trav., art. [L. 5422-9](#) et [L. 5422-13](#)

Ces contributions sont calculées sur les rémunérations brutes plafonnées, soit en général sur l'ensemble des rémunérations perçues converties en euro sur la base du taux officiel du change lors de leur perception et entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Les taux applicables sont les taux de droit commun.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.1.3](#)

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

- 38 Assurance des créances de salaire** ■ Le salarié considéré comme détaché par le régime de l'Uhedic bénéficie du régime d'assurance des créances de salaires. De ce fait, l'employeur est redevable pour le compte de ces salariés d'une cotisation AGS calculée selon l'assiette et le taux de droit commun.

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

■ Section 3 : Les cotisations de retraite complémentaire

- 39 Principe** ■ Relèvent obligatoirement du régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC) ou du régime de retraite complémentaire des non-cadres (ARCOO), les salariés détachés hors de France admis à ce titre à conserver le bénéfice du régime français de sécurité sociale dans les conditions prévues par une convention internationale de sécurité sociale ou une disposition d'ordre interne, en l'absence d'accord de réciprocité avec le pays où a lieu le détachement.

◆ [ANI 8 déc. 1961, art. 2](#) ◆ [CCN 14 mars 1947, art. 3 mod. par avenant A-193 21 sept. 1999](#)

- 40 Cotisations de retraite complémentaire** ■ L'employeur doit verser pour le compte de ces salariés détachés des cotisations calculées comme pour les autres salariés de l'entreprise (même règle de détermination de l'assiette et même taux).

Le paiement des cotisations doit être réalisé auprès des institutions de retraite dont relève le personnel occupé en France, et dans les mêmes conditions que pour ce dernier.

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

- 41 Autres cotisations recouvrées par les institutions AGIRC-ARRCO** ■ Si l'employeur paye des cotisations de retraite complémentaires pour ses salariés, il doit s'acquitter des cotisations AGFF. S'il s'agit de salariés ayant le statut de cadre, il est également redevable de la cotisation supplémentaire CET et de la cotisation APEC.

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

- 42 Prévoyance** ■ Le salarié détaché temporairement dans un État membre de l'Union européenne ou dans un État parti à l'accord sur l'Espace économique européen pour y exercer une activité salariée ou assimilée doit pouvoir demeurer soumis, pendant la période de détachement, aux dispositions des régimes complémentaires de protection sociale applicables dans l'entreprise à l'origine du détachement.

◆ CSS, art. [L. 914-4](#)

Le salarié détaché bénéficie des prestations comme s'il était demeuré en France, sur la base des tarifs fixés par la caisse de prévoyance.

L'employeur peut également souscrire une assurance complémentaire destinée à compléter l'indemnisation si nécessaire, compte tenu des tarifs des frais médicaux engagés dans le pays de détachement.

Chapitre 5 La couverture sociale du salarié détaché

- 43 Règle générale** ■ Sous réserve des dispositions du règlement européen et des conventions bilatérales les concernant, les soins dispensés à l'étranger à des travailleurs détachés ouvrent droit à des prestations servies sur la base des dépenses réellement exposées, dans la limite des prestations qui auraient été servies pour des soins analogues reçus en France. Des tarifs de responsabilité particuliers peuvent être fixés par arrêtés ministériels.

◆ CSS, art. [L. 761-7](#)

■ Section 1 : Les prestations maladie-maternité

§ 1 : Le remboursement des soins

- 44 Principe** ■ Les travailleurs détachés ainsi que les membres de la famille (ayants droit) qui les accompagnent bénéficient du remboursement des soins (prestations en nature) de l'assurance maladie et de l'assurance maternité.

◆ CSS, art. [R. 761-4](#)

Les membres de la famille demeurés en France bénéficient des prestations prévues par la législation française, si le travailleur détaché, dont ils sont les ayants droit, remplit les conditions d'ouverture des droits requises par cette législation.

- 45 Organisme compétent** ■

1f Dans les pays de l'Union européenne

Les prestations sont servies par l'institution du pays de séjour, selon la législation sociale et les formalités en vigueur dans ce pays.

Pour pouvoir bénéficier de ces prestations, le travailleur détaché devra remettre, à l'institution d'assurance maladie-maternité de l'État d'accueil, l'attestation de droit aux prestations en nature nécessaire pendant un séjour dans un État membre (formulaire E 128).

2 Dans le cadre des accords bilatéraux

Le service des prestations en nature d'assurance maladie est généralement prévu par des dispositions de la convention ou de l'accord conclu entre la France et l'autre État.

Elles peuvent prévoir que les prestations seront servies par la caisse française, la caisse du pays de détachement ou bien laisser à la personne détachée le choix de l'organisme qui lui servira les prestations.

Les prestations en nature d'assurance maladie sont servies par l'organisme de sécurité sociale du pays de détachement, sur présentation du certificat de détachement. L'étendue et les modalités de service dépendront de la législation locale. Si elles sont servies par la caisse primaire d'assurance maladie, les prestations seront calculées sur la base des dépenses réellement exposées et dans la limite des prestations qui auraient été servies pour des soins analogues reçus en France (v. n° 46).

3 Détachement dans le cadre de la législation interne

Les soins médicaux seront pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie sur la base des dépenses réellement exposées, dans la limite des prestations qui auraient été servies pour des soins analogues reçus en France (v. n° 46).

46 Prise en charge des frais de santé ■ La prise en charge par les caisses primaires d'assurance maladie des soins engagés à l'étranger par des travailleurs détachés est définie par le code de la sécurité sociale.

1 Participation de l'assuré

La part des frais médicaux restant à la charge de l'assuré après le remboursement de l'assurance maladie (ticket modérateur) est appréciée différemment lorsqu'il s'agit de personnes détachées dans un pays étranger.

La participation du travailleur détaché aux tarifs servant de base au calcul des prestations de l'assurance maladie est fixée comme suit :

- 30 % pour les frais d'honoraires des praticiens ;
- 40 % pour les frais d'honoraires des auxiliaires médicaux ;
- 35 % pour tous les autres frais prévus à l'article [L 321-1](#) du code de la sécurité sociale, à l'exception des frais d'hospitalisation.

En cas d'hospitalisation, la participation de la personne détachée aux frais est identique à celle du salarié hospitalisé en France (v. l'étude [« Assurance maladie »](#)).

◆ CSS, art. [R 761-16](#)

En cas de dépenses d'hospitalisation dépassant un certain montant, d'affection de longue durée, de fourniture d'appareillage ou de frais de transport d'un enfant ou adolescent handicapé, cette participation peut être limitée ou supprimée.

◆ CSS, art. [R 761-17](#)

2 Base de remboursement

Les soins dispensés à l'étranger aux personnes détachés sont remboursés sur la base des dépenses réellement exposées dans la limite, soit des tarifs pratiqués en France pour des soins analogues (actes de praticiens et auxiliaires médicaux, médicaments, produits de santé autres que les médicaments), soit des tarifs particuliers fixés par arrêté, après avis de l'union des caisses nationales d'assurance maladie (frais d'hospitalisation, frais de transport sanitaire).

◆ CSS, art. [R 761-18](#)

La part garantie ne peut excéder le montant des frais exposés par l'assuré ou par ses ayants droit. Par ailleurs, le montant total des prestations en nature versées à l'occasion d'un traitement médical ne peut excéder le montant du remboursement qui aurait été alloué si l'intéressé avait reçu les soins en France.

Les prestations sont directement versées à l'intéressé.

◆ CSS, art. [R 761-19](#)

3 Demande de remboursement

La demande de remboursement doit être constituée à l'aide de « la feuille de soins reçus à l'étranger par les salariés détachés » (formulaire téléchargeable sur le site <http://www.ameli.fr>) et de tous les justificatifs de dépenses exposées traduits en français ou dans l'une des langues étrangères prévues par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture.

La caisse peut, toutes les fois que cela est nécessaire à l'exercice de son droit de contrôle, inviter l'intéressé à faire viser les justifications par les autorités consulaires françaises.

◆ CSS, art. [R 761-19](#)

§ 2 : Le versement d'indemnités journalières

47 Principe ■ Quel que soit le type de détachement, les prestations en espèces sont servies par l'institution d'affiliation, dans les mêmes conditions que si les intéressés résidaient en France.

◆ CSS, art. [R 761-5](#)

Dans le cadre de l'Union européenne, le salarié détaché doit s'adresser, dans un délai de 3 jours après le début de l'incapacité de travail, à l'organisme de sécurité sociale du pays de détachement. Celui-ci procède, si besoin au contrôle médical de l'intéressé et adresse à la caisse primaire d'assurance maladie, le rapport du médecin contrôleur ainsi que les formulaires communautaires E 115 et E 116. Au vu des documents fournis, la caisse primaire accorde ou non des prestations.

Dans le cadre d'un détachement prévu par un accord bilatéral ou dit interne, le salarié doit s'adresser directement à la caisse primaire d'assurance maladie.

■ Section 2 : L'indemnisation accident du travail/maladies professionnelles

48 Déclaration d'accident ■ La victime doit informer son employeur dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les vingt-quatre

heures. Si cette déclaration n'est pas faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident, elle doit être envoyée en lettre recommandée.

Sous réserve que la déclaration d'accident soit faite par l'employeur à la caisse primaire d'assurance maladie, le salarié détaché, victime d'un accident de travail, a droit aux prestations en nature et en espèces.

§ 1 : Le remboursement des soins

- 49** **Dans le cadre de l'Union européenne** ■ Si la caisse primaire reconnaît l'accident du travail, elle adresse à la victime une « attestation du droit aux prestations en nature de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles » (formulaire E 123).

L'institution de l'État d'emploi occasionnel peut alors rembourser les soins selon les dispositions de sa législation.

- 50** **Dans le cadre des accords bilatéraux** ■ La convention peut prévoir que les prestations en nature dues à la personne détachée victime d'un accident du travail sont servies pour le compte de l'institution compétente par l'institution du lieu de séjour selon les dispositions de sa législation.

En revanche, si l'accord ne contient pas de telles dispositions les prestations en nature sont servies conformément à la réglementation française concernant les accidents survenus hors du territoire métropolitains et des DOM (pour plus de précisions, v. l'étude «[Accidents du travail](#)»).

◆ CSS, art. [R 761-3](#)

- 51** **Détachement dit interne** ■ Les prestations sont servies sur la base des dépenses réellement exposées, dans la limite des prestations qui auraient été servies pour des soins analogues reçus en France (v. n° [46](#)).

◆ CSS, art. [L 761-7](#)

§ 2 : Le versement d'indemnités journalières

- 52** **Principe** ■ Quelle que soit la nature du détachement, les indemnités journalières du régime français seront versées directement au salarié détaché par la caisse d'affiliation. Elles seront servies dans les mêmes conditions que s'il résidait en France.

◆ CSS, art. [R 761-5](#)

- 53** **Rappel** ■ Seules les maladies reconnues comme telles en France donnent lieu à indemnisation (v. l'étude «[Maladies professionnelles](#)»).

En cas de risque de maladie tropicale ou autre maladie spécifique au pays de détachement, seule une assurance complémentaire permet d'indemniser la victime.

■ Section 3 : Les prestations familiales

- 54** **Principe concernant le droit aux prestations familiales des travailleurs détachés** ■ Il convient d'apprécier les droits aux prestations familiales du travailleur détaché, selon que sa famille l'accompagne ou non dans le pays où il exerce son activité professionnelle.

§ 1 : La famille accompagnant le salarié

- 55** **Famille accompagnant le salarié détaché** ■ Pendant les 3 premiers mois à compter de leur départ à l'étranger, les travailleurs détachés peuvent bénéficier du maintien des prestations familiales, à l'exception des aides au logement.

Cette règle concerne les personnes qui bénéficiaient des prestations familiales au moment de leur départ à l'étranger et à condition que ce départ intervienne postérieurement à la date de rattachement.

Le pays où ils exercent leur activité n'a pas d'incidence sur cette mesure.

A partir du 4^e mois, les droits aux prestations familiales dépendent du lieu où s'exerce l'activité.

1^o Détachement dans un pays membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen

A compter du 4^e mois, toutes les prestations familiales sont servies à l'exception des celles qui sont soumises à une clause de résidence, à savoir :

- allocations de logement ;
- prime à la naissance ou à l'adoption et complément de libre choix du mode de garde de la PAJE

2^o Détachement dans un pays ayant signé un accord bilatéral avec la France

A compter du 4^e mois, si la convention bilatérale prévoit que le travailleur détaché du régime français de sécurité sociale bénéficie des prestations françaises, il peut percevoir les prestations dites exportables à savoir :

- allocations familiales ;
- prime à la naissance ou à l'adoption de la PAJE

3^o Détachement dans un pays non lié par une convention

A compter du 4^e mois, le travailleur détaché ne peut plus bénéficier des prestations familiales. Il peut éventuellement relever du régime local de protection sociale.

◆ [Circ. QNAF n° 2004-019, 3 mai 2004](#)

§ 2 : La famille reste dans l'État de résidence

- 56** **Famille n'accompagnant pas le salarié détaché** ■ Les membres de la famille qui n'accompagnent pas la personne détachée bénéficient :

- de toutes les prestations familiales françaises s'ils résident en France ;
- des prestations familiales dites exportables s'ils résident dans un État membre de l'Espace économique européen ;
- d'aucune prestation s'ils résident d'un pays n'appartenant pas à l'Espace économique européen.

◆ [Circ. CNAF n° 2004-019, 3 mai 2004](#)

Titre 2 : La protection sociale du salarié expatrié

57 Définition de l'expatriation ■ L'expatriation est la situation dans laquelle se trouve, au regard de la Sécurité sociale, le salarié qui exerce son activité à l'étranger pendant une longue période. La durée de son séjour ne lui permet pas ou plus de bénéficier du régime français de protection sociale.

Généralement, l'expatrié n'a plus ou peu de lien direct de subordination avec l'employeur français.

58 Obligation pour l'employeur d'informer son salarié sur sa couverture sociale ■ L'employeur, tenu d'une obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, doit informer le salarié expatrié de l'étendue de sa protection sociale pendant la durée de son expatriation.

S'il manque à cette obligation d'information, il peut se voir condamner au paiement de dommages et intérêts.

◆ [Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-11.374, n° 308 FS - P+B](#)

Remarque : en l'espèce, le salarié, ayant travaillé à l'étranger, pendant plus de 20 ans, pour le compte de diverses filiales d'un groupe, constate, au moment de prendre sa retraite, que le montant de la pension que s'appête à lui verser la caisse vieillesse est très faible, du fait de l'absence de versement de cotisations durant toutes ses années d'expatriation. Il demande des dommages et intérêts à son employeur français, au motif que l'employeur doit, en application de l'article [1135](#) du code civil, porter à la connaissance les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail. Le salarié estime que son employeur aurait dû l'informer de ce que son activité ne donnait pas lieu au versement de cotisations au régime de retraite de base et l'avertir de la faculté d'adhérer volontairement à ce régime. La Cour de cassation reconnaît que l'employeur a failli à son obligation d'information et que ce manquement cause un préjudice au salarié, du fait de la perte sur sa pension à venir. A cet égard, les mentions des cotisations de retraite figurant sur les bulletins de paie ne suffisent pas à assurer l'information du salarié de manière claire et exhaustive sur sa protection sociale.

59 Situations d'expatriation ■ Est dès son départ, en situation d'expatriation, la personne :

- embauchée directement sur place par une société étrangère ;
- embauchée par l'intermédiaire d'une société française agissant pour le compte d'une société étrangère ;
- envoyée à l'étranger pour occuper un poste fixe ;
- dont la durée de mission à l'étranger est supérieure aux limites prévues par les règlements communautaires ou les conventions bilatérales de sécurité sociale ;
- travaillant dans un pays d'accueil qui n'a pas ratifié avec la France une convention bilatérale de sécurité sociale.

Un salarié qui faisait l'objet d'un détachement prévu par la législation française (v. n° [26](#)) peut si son séjour dépasse 6 ans se retrouver dans une situation d'expatriation.

Contrairement à la personne détachée, la personne expatriée n'a plus ou peu de lien direct de subordination avec l'employeur français. Elle n'est plus comptée dans l'effectif de l'entreprise d'origine et généralement sa rémunération est fixée et versée par l'entreprise d'accueil.

Chapitre 1 Les différentes assurances possibles

60 L'affiliation au régime local du pays d'expatriation ■ En application du principe de territorialité, toute personne exerçant une activité dans un pays est affiliée au régime local de protection sociale dès lors qu'elle satisfait aux conditions d'ouverture des droits et qu'elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations par une condition restrictive de nationalité.

L'ouverture du droit est généralement subordonnée à une période d'affiliation pendant laquelle l'expatrié ne sera pas couvert par le régime local de protection sociale.

L'employeur d'un salarié expatrié n'a pas d'obligation vis-à-vis du régime français de sécurité sociale ; par contre il peut être obligé d'assumer les cotisations dues au régime de protection sociale du pays d'accueil.

61 La possibilité d'adhérer à l'assurance volontaire du régime des expatriés ■ Lorsque le régime de sécurité sociale du pays d'accueil est insuffisant, notamment vis-à-vis des ayants droit du salarié, ou si aucun accord international ne prévoit la coordination des prestations et/ou la préservation des droits acquis, l'expatrié peut s'assurer volontairement au régime français de sécurité sociale.

62 La possibilité de souscrire une assurance privée ■ Les organismes d'assurance proposent des régimes de prévoyance aux expatriés.

Les assurances volontaires au régime français de sécurité sociale (qui couvrent les risques maladie-maternité-invalidité et accidents du travail/maladies professionnelles) et les régimes privés d'assurance ou de prévoyance sont en principe sans lien entre eux et donc dissociables. Pour la couverture des risques maladie-maternité-invalidité et accidents du travail, le salarié expatrié peut adhérer à l'assurance volontaire du régime français de sécurité sociale ou à un régime d'assurance privé. Les deux assurances sont également complémentaires : le salarié peut adhérer à l'assurance volontaire du régime français de sécurité sociale et compléter les prestations de base que lui offre cette assurance en souscrivant une assurance complémentaire auprès d'un organisme privé.

Ces assurances privées proposent généralement :

- en cas de maladie, le remboursement des soins, de la chirurgie, de l'hospitalisation et éventuellement le versement d'indemnités journalières. Les remboursements peuvent être ou non complémentaires à ceux de l'assurance volontaire au régime français de sécurité sociale ;
- en cas d'invalidité, la garantie par contrat de rentes d'invalidité (complémentaire ou non de celle offerte par l'assurance volontaire au régime français de sécurité sociale) ;
- en cas de décès, une allocation forfaitaire versée aux ayants droit ;
- en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, une indemnisation totale ou partielle des préjudices subis par la victime.

Chapitre 2 L'assurance volontaire des expatriés

■ Section 1 : Les garanties offertes

63 Principes ■ Le salarié qui exerce son activité à l'étranger peut, s'il n'est plus soumis à la législation française de sécurité sociale, s'assurer volontairement à la Sécurité sociale française. La souscription à cette assurance est individuelle, même si l'entreprise accomplit les formalités d'adhésion pour le compte de ses salariés expatriés (v. n° [68](#)).

L'interlocuteur du salarié ou de son employeur est la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) dont l'adresse est : centre d'activités Saint-Nicolas, 160, rue des meuniers, 77950 Rubelles.

Remarque : à compter du 1^{er} mars 2011, la CFE devient l'interlocuteur unique en matière d'assurance volontaire vieillesse pour tous les expatriés, y compris pour les personnes ayant cessé leur activité en France et ne reprenant pas d'activité à l'étranger (qui relevaient jusqu'à présent des caisses primaires d'assurance maladie).

◆ CSS, art. [L. 766-4](#) ◆ CSS, art. [R. 742-2](#) mod. par D. n° 2010-1776, 31 déc. 2010 : JO ; 1^{er} janv. 2011

64 Risques couverts ■ L'adhésion à l'assurance volontaire du régime français de sécurité sociale auprès de la Caisse des Français de l'étranger (CFE) permet au salarié expatrié de se garantir contre :

- les risques maladie et les charges de la maternité ;
- le risque invalidité ;
- le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

L'expatrié peut également souscrire une assurance pour la retraite.

Il peut adhérer, au choix, soit à l'une ou l'autre de ces assurances, soit à toutes.

◆ CSS, art. [L. 762-1](#)

L'expatrié peut également souscrire des options complémentaires d'assurance pour se garantir ou garantir à ses ayants droit :

- le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt pour maladie ou de congé maternité ;
- un capital décès ;
- le remboursement des soins lors de ses séjours en France, la durée de ceux-ci doit être comprise entre 3 et 6 mois ;
- le remboursement des soins lors d'un accident survenu à l'occasion d'un trajet, effectué pour des raisons professionnelles, entre le lieu habituel de résidence en France et le lieu de domicile à l'étranger et *vice versa*.

◆ CSS, art. [L. 762-4](#)

Remarque : l'assurance volontaire proposée par la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ne couvre pas le risque perte d'emploi. Le salarié expatrié peut cependant percevoir des allocations chômage dans le cadre du régime des expatriés de l'assurance chômage (v. n° [154](#)).

65 Coexistence du régime local et du régime français ■ L'expatrié qui souscrit une ou plusieurs assurances volontaires du régime français de sécurité sociale n'est pas dispensé de l'assujettissement au régime local de protection sociale de l'État d'expatriation. En cas de cumul, il doit acquitter à la fois les cotisations sociales locales et les cotisations d'assurance volontaire en France.

■ Section 2 : Les bénéficiaires

66 Le salarié adhérent ■ Les salariés travaillant à l'étranger peuvent adhérer à l'assurance volontaire du régime français de sécurité sociale à l'exception de ceux qui :

- exercent à l'étranger mais sont maintenus à titre obligatoire, au régime français de protection sociale en vertu soit des règlements communautaires, soit d'une convention bilatérale de sécurité sociale ;
- résident en France mais travaillent dans un autre État (frontaliers) ;
- exercent leur activité dans un département d'outre-mer ;
- exercent leur activité dans un autre état de l'Union européenne lorsqu'elles bénéficient dans le territoire d'accueil d'un régime d'assurance obligatoire.

Par contre, les Français expatriés dans les territoires d'outre-mer, ayant des régimes locaux de sécurité sociale, peuvent adhérer à l'assurance volontaire des expatriés.

◆ [Lettre n° 2027, 25 févr. 1985 : BO mn. SS, n° 85-16, 30 mai 1985](#)

Les expatriés de nationalité française peuvent adhérer à l'assurance volontaire. *A contrario*, les expatriés de nationalité étrangère ne peuvent bénéficier de ces assurances.

◆ CSS, art. [L. 762-1](#)

Cependant, les assurances volontaires du régime français de sécurité sociale sont ouvertes :

- aux ressortissants d'un pays membre de l'Espace économique européen qui résident dans un pays étranger autre que le pays dont ils sont originaires ;
- au conjoint, quelle que soit sa nationalité, survivant, divorcé, ou séparé de fait d'un assuré volontaire ;
- aux collaborateurs étrangers, salariés réguliers et permanents d'entreprises françaises dès lors qu'ils ne sont pas appelés à exercer leur activité professionnelle dans le pays dont ils sont ressortissants (v. n° [68](#)).

67 Membres de la famille ■ Le travailleur expatrié peut assurer ses ayants droit, à savoir :

- son conjoint ou son concubin lié ou non par un pacte civil de solidarité, dès lors que celui-ci démontre qu'il ne peut bénéficier de la qualité d'assuré social à un autre titre. Pour justifier de sa qualité d'ayant droit, l'intéressé doit apporter la preuve qu'il est à la charge effective, totale et permanente de l'adhérent ;
- les enfants de moins de 16 ans n'exerçant pas d'activité professionnelle qui sont à la charge de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin lié, ou non par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de moins de 18 ans qui sont placés en apprentissage ;
- jusqu'à leur vingtième anniversaire, les enfants qui poursuivent des études et les enfants qui, par suite d'infirmités ou de maladies chroniques, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à une activité professionnelle ;
- l'ascendant de l'assuré vivant sous son toit qui est à sa charge totale, effective et permanente, et se consacre exclusivement aux soins du ménage et à l'éducation d'au moins deux enfants âgés de moins de 14 ans. Cette dernière condition ne peut être remplie que si les parents sont tenus hors du foyer par l'exercice d'une activité professionnelle ou lorsque le foyer ne compte qu'un seul parent exerçant lui-même une activité professionnelle ;
- toute autre personne qui avait la qualité d'ayant droit de l'assuré dans le régime obligatoire français dont celui-ci relevait immédiatement avant son adhésion, tant que les conditions qui fondaient cette qualité d'ayant droit restent.

◆ CSS, art. [L. 766-1-1](#) et [R. 766-4](#)

■ Section 3 : L'entreprise mandataire de ses salariés expatriés

68 **Demande d'adhésion effectuée par l'entreprise** ■ L'adhésion à l'assurance volontaire des expatriés étant personnelle, l'entreprise agit en tant que mandataire de ses salariés.

Les entreprises de droit français peuvent pour le compte de l'ensemble ou d'une partie de leurs collaborateurs expatriés effectuer les formalités nécessaires à leur adhésion à l'une ou plusieurs assurances volontaires.

Si le salarié demande son adhésion, l'entreprise est tenue d'accomplir les formalités.

◆ CSS, art. [L. 762-1](#)

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises :

- filiales d'entreprises françaises à l'étranger ;
- succursales françaises de sociétés étrangères ;
- filiales étrangères des sociétés françaises.

Les entreprises ne sont tenues d'accomplir les formalités qu'au seul profit des salariés qu'elles emploient elles-mêmes et non au profit des salariés employés par leurs filiales.

Les services déconcentrés de l'État installés à l'étranger, ainsi que les établissements d'enseignement, de recherche, culturels, sanitaires à l'étranger subventionnés par le budget de l'État doivent, à la demande et pour le compte des travailleurs français qu'ils emploient localement, effectuer les formalités nécessaires à l'adhésion de ces personnes aux assurances volontaires.

◆ CSS, art. [L. 762-1](#)

69 **Collaborateurs étrangers** ■ L'entreprise peut accomplir cette démarche pour ses salariés français mais également pour ses collaborateurs étrangers, salariés réguliers et permanents dès lors qu'ils ne sont pas appelés à exercer leur activité professionnelle dans le pays dont ils sont ressortissants.

Toutefois, le nombre de collaborateurs assimilés ne doit pas excéder 1/10 de l'effectif des salariés de l'entreprise affilié à la Caisse des Français de l'étranger.

Les ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne ou d'un État parti à l'accord sur l'Espace économique européen qui étaient affiliés à un régime français de sécurité sociale avant leur adhésion à la Caisse des Français de l'étranger, ne sont pas pris en compte dans l'effectif des collaborateurs étrangers.

◆ CSS, art. [D. 762-1-1](#)

70 **Prise en charge des cotisations** ■ L'employeur doit informer expressément la Caisse des Français de l'étranger (CFE) de sa volonté de se substituer à ses salariés pour le paiement de tout ou partie des cotisations d'assurances volontaires.

La part des cotisations prise en charge par l'employeur ne peut dans tous les cas être inférieure à la moitié du montant de la cotisation.

◆ CSS, art. [L. 762-3](#)

Chapitre 3 L'assurance maladie-maternité-invalidité

71 **Objet** ■ Cette assurance offre à l'expatrié et à ses ayants droit une couverture des frais liés à la maladie et à la maternité. En cas d'invalidité, l'adhérent salarié peut bénéficier d'une pension mensuelle ou d'une rente.

◆ CSS, art. [L. 762-6](#)

■ Section 1 : Les formalités

72 **La demande d'adhésion** ■ L'expatrié doit adresser à la Caisse des Français de l'étranger une demande d'adhésion conforme à un modèle fixé par un arrêté ministériel (téléchargeable sur le site <http://www.cfe.fr>).

Le travailleur salarié doit formuler sa demande d'adhésion dans un délai de 2 ans à compter de la date :

- à laquelle il pouvait adhérer à l'assurance volontaire maladie-maternité-invalidité des salariés ou ;
- à laquelle il cesse d'être soumis à la législation de sécurité sociale française ou à celle d'un État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Au-delà de ce délai, l'adhésion reste possible, sous réserve de s'acquitter d'un droit d'entrée correspondant au paiement des cotisations dues au titre de la période qui s'est écoulée depuis la date à laquelle l'intéressé est en situation d'expatriation.

Le montant de cette pénalité ne peut être supérieur à un montant correspondant aux cotisations des 2 années qui précèdent la demande.

La Caisse des Français de l'étranger peut accorder un échelonnement de paiement de ce droit d'entrée dans la limite d'un an.

Les expatriés âgés de moins de 35 ans à la date d'effet de leur adhésion, peuvent adhérer quand ils le désirent. Ils ne sont jamais redevables d'un droit d'entrée.

◆ CSS, art. [L. 766-1](#), [R. 766-2](#) et [R. 766-3](#)

L'adhésion prend effet au premier jour du mois qui suit la réception de la demande par la Caisse des Français de l'étranger. Pour les travailleurs salariés, l'adhésion ne peut prendre effet à une date antérieure à celle où débute l'activité à l'étranger.

◆ CSS, art. [R. 762-2](#) et [R. 762-3](#)

73 **Les justificatifs à produire** ■ La demande d'adhésion présentée à la Caisse des Français de l'étranger doit être accompagnée des pièces justificatives et des documents attestant de la nationalité du requérant et de la qualité d'ayants droit des membres de la famille (carte d'identité nationale, carte Vitale, certificat de scolarité pour les enfants de plus de 16 ans, copie du contrat de travail et derniers bulletins de paie...).

Les ressortissants de l'Union européenne doivent fournir une attestation de résidence en France ou une attestation de 10 années de salariat.

Par la suite, les bénéficiaires de l'assurance volontaire devront informer la Caisse des Français de l'étranger de toute modification intervenant dans leur situation et notamment de toute interruption de leur activité ou de tout changement de pays ou d'employeur.

◆ CSS, art. [R. 762-3](#)

■ Section 2 : Le calcul et le paiement des cotisations

74 **Base de calcul des cotisations** ■ Les cotisations d'assurance volontaire maladie-maternité et invalidité sont établies sur une assiette forfaitaire déterminée en fonction du montant des revenus professionnels.

Les revenus professionnels correspondent aux salaires bruts versés au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle les cotisations sont dues. Les primes et indemnités doivent être intégrées.

◆ CSS, art. [D. 762-1](#)

Il existe trois assiettes forfaitaires :

- si les revenus professionnels sont supérieurs ou égaux au plafond de la Sécurité sociale, alors l'assiette forfaitaire est égale au plafond de la Sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année en cours ;
- si les revenus sont inférieurs au plafond de la Sécurité sociale mais supérieurs ou égaux aux 2/3 de ce plafond, l'assiette forfaitaire correspond au 2/3 de ce même plafond ;
- si les revenus sont inférieurs aux 2/3 du plafond de la Sécurité sociale, l'assiette forfaitaire est égale à la moitié du plafond en vigueur au 1^{er} janvier de l'année d'appel des cotisations.

L'expatrié qui demande à cotiser sur une assiette correspondant au 2/3 ou à 1/2 du plafond de la Sécurité sociale, doit justifier de ses ressources auprès de la Caisse des Français de l'étranger. Pour cela, il peut fournir une copie, certifiée conforme par les autorités consulaires, de ses douze derniers bulletins mensuels de salaire ou une attestation de l'employeur mentionnant le montant de sa rémunération annuelle ou, à défaut, sa déclaration de revenus.

La caisse peut, à tout moment, demander à l'assuré la justification de ses revenus.

◆ CSS, art. [L. 762-3](#), [L. 763-4](#), [L. 765-7](#), [D. 762-1](#) et [D. 763-1](#)

Pour connaître les assiettes forfaitaires de cotisations en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

75 **Sanctions** ■ En cas de fausse déclaration des rémunérations ou des ressources, la Caisse des Français de l'étranger, après avoir mis en demeure l'intéressé de produire ses observations, le rétablit dans la catégorie de cotisation appropriée.

L'adhérent est assujéti à une pénalité égale à la différence entre les cotisations des deux catégories considérées, calculée sur 3 ans. Elle doit être payée dans les 6 mois, à défaut la caisse procède à la résiliation de l'adhésion et les cotisations versées lui demeurent acquises.

◆ CSS, art. [L. 766-2-2](#), [L. 766-1-3](#)

76 **Taux réduit pour les jeunes expatriés** ■ Le taux des cotisations dépend de l'âge de l'expatrié mais également de sa situation professionnelle ou personnelle.

◆ CSS, art. [D. 762-2](#), [D. 762-3](#), [D. 764-2](#) et [D. 765-2](#)

Une réduction du taux des cotisations peut être accordée aux jeunes expatriés. Cette ristourne est de 20 % pour les adhérents âgés de moins de 30 ans et de 10 % pour ceux dont l'âge est compris entre 30 et 35 ans.

◆ CSS, art. [L. 766-2-4](#) et [D. 766-7](#)

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

77 **Taux minoré en cas d'adhésion groupée** ■ Lorsque les cotisations des salariés expatriés sont prises en charge en tout ou en partie par leur employeur (v. n° 68), le taux de la cotisation maladie maternité invalidité est minoré.

◆ CSS, art. [L. 762-3](#)

Cette réduction correspond à :

- 0,70 point, si l'entreprise a souscrit, auprès de la Caisse des Français de l'étranger, entre 10 et 99 contrats ;
- 1,45 point, si l'entreprise a souscrit entre 100 et 399 contrats ;
- 1,70 point, si l'entreprise mandataire de ses salariés a souscrit au moins 400 contrats.

◆ CSS, art. [D. 762-2](#)

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

78 Paiement des cotisations ■ La cotisation est à la charge du salarié. Elle peut être prise en charge, en tout ou partie, par l'employeur (v. n^{os} [68](#) et [77](#)).

Elle est due à compter de la date d'effet de l'affiliation.

Elle fait l'objet de paiements trimestriels.

◆ CSS, art. [L. 764-5](#) et [R. 762-7](#)

En cas de non-paiement, l'assuré encourt la radiation (v. n^o [94](#)).

Section 3 : Les prestations servies au salarié expatrié

79 Date de prise en charge ■ La date de prise en charge diffère selon la nature des prestations demandées. Dans tous les cas, les prestations ne sont dues que si les cotisations exigibles ont été versées par l'adhérent ou son employeur avant la survenance du risque.

◆ CSS, art. [L. 766-2-1](#)

1^o Remboursement des soins liés à la maladie

La prise en charge s'effectue à compter de la date d'adhésion à la condition que cette adhésion intervienne dans les 3 mois suivant le départ du salarié (ou suivant l'expiration de la période de détachement).

Si la demande est présentée après ces 3 mois, le salarié peut bénéficier du remboursement de ses soins à compter du :

- premier jour du 4^e mois suivant la date d'adhésion, s'il est âgé de moins de 45 ans à cette date ;
- premier jour du 7^e mois suivant la date d'adhésion, si l'expatrié a plus de 45 ans à cette date.

◆ CSS, art. [R. 762-8](#) et [R. 766-5](#)

2^o Remboursement des charges liées à la maternité

Les soins et frais médicaux liés à la maternité sont remboursés si l'adhésion à l'assurance volontaire des expatriés se situe avant la conception.

Dans le cas contraire, la Caisse des Français de l'étranger prend en charge uniquement les femmes dont les droits étaient ouverts auprès du régime français de sécurité sociale à la date où elles ont cessé d'être assujetties à ce régime.

◆ CSS, art. [R. 766-5](#)

3^o En matière d'invalidité

Le salarié âgé de moins de 60 ans, peut bénéficier d'une pension d'invalidité si l'interruption de travail suivie d'invalidité intervient plus de 12 mois après son adhésion.

◆ CSS, art. [R. 762-8](#)

80 Modalités de prise en charge des soins reçus en France ■ Dès lors que l'expatrié n'a pas le droit à un titre quelconque au remboursement des soins reçus en France, la Caisse des Français de l'étranger étend sa couverture prestations en nature pendant la durée de tout séjour temporaire en France dont la durée est inférieure à 3 mois.

Pour tout séjour temporaire en France d'une durée supérieure à 3 mois, la prise en charge s'effectue dans le cadre de l'option Séjour temporaire à laquelle le salarié expatrié peut souscrire au moment de son départ à l'étranger (v. n^{os} [84](#) et [85](#)).

Les remboursements sont effectués dans la limite des tarifs et taux pratiqués en France, ils ne peuvent excéder les frais réels (v. l'étude [«Assurance maladie»](#)).

◆ CSS, art. [R. 762-11](#)

81 Modalités de prise en charge des soins reçus à l'étranger ■ Les soins dispensés à l'étranger donnent droit à des prestations en nature servies sur la base des dépenses réellement exposées dans la limite des prestations qui auraient été servies pour des soins analogues reçus en France. Des tarifs de responsabilité particuliers peuvent être fixés par arrêté ministériel.

◆ CSS, art. [L. 766-1-2](#)

1^o Participation de l'assuré

La part des frais médicaux restant à la charge de l'assuré après le remboursement de l'assurance maladie (ticket modérateur) est appréciée différemment lorsqu'il s'agit de personnes détachées dans un pays étranger.

La participation du travailleur expatrié aux tarifs servant de base au calcul des prestations de l'assurance maladie est fixée comme suit :

- 30 % pour les frais d'honoraires des praticiens ;
- 40 % pour les frais d'honoraires des auxiliaires médicaux, les analyses médicales, les frais d'optique ;
- 35 % pour les frais de transport, les médicaments étrangers ;
- 35 à 85 % pour les médicaments, selon la couleur de la vignette ;
- 20 % pour les frais d'hospitalisation.

◆ CSS, art. [R. 762-13](#)

En cas de dépenses d'hospitalisation dépassant un certain montant, d'affectation de longue durée, de fourniture d'appareillage ou de frais de transport d'un

enfant ou adolescent handicapé, cette participation peut être limitée ou supprimée.

◆ CSS, art. [R. 762-14](#)

2i Base de remboursement

Les soins dispensés à l'étranger aux expatriés sont remboursés sur la base des dépenses réellement exposées dans la limite, soit des tarifs pratiqués en France pour des soins analogues (actes de praticiens et auxiliaires médicaux, médicaments, produits de santé autres que les médicaments), soit des tarifs particuliers fixés par arrêté, après avis de la caisse nationale d'assurance maladie (frais d'hospitalisation, frais de transport sanitaire).

◆ CSS, art. [R. 762-37](#)

La part garantie ne peut excéder le montant des frais exposés par l'assuré ou par ses ayants droit. Par ailleurs, le montant total des prestations en nature versées à l'occasion d'un traitement médical ne peut excéder le montant du remboursement qui aurait été alloué si l'intéressé avait reçu les soins en France.

Les prestations sont directement versées à l'intéressé.

◆ CSS, art. [R. 762-38](#)

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Assurance maladie»](#).

3i Demande de remboursement

La demande de remboursement doit être constituée à l'aide de la feuille spéciale de soins reçus à l'étranger (téléchargeable sur le site <http://www.ameli.fr>) et de tous les justificatifs de dépenses exposées traduits en français ou dans l'une des langues étrangères prévues par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture.

La caisse peut, toutes les fois que cela est nécessaire à l'exercice de son droit de contrôle, inviter l'intéressé à faire viser les justifications par les autorités consulaires françaises.

◆ CSS, art. [R. 762-39](#)

Si les dépenses exposées sont manifestement excessives au regard du coût moyen de soins analogues dans le pays de résidence, tel qu'établi à partir des demandes de remboursement présentées à la CFE, celle-ci peut :

- solliciter des explications de l'assuré et ajuster les prestations servies sur la base de ce coût moyen qui ne peut lui-même excéder le tarif appliqué en métropole ;
- faire procéder à l'examen médical de l'assuré par un praticien en France ou à l'étranger afin de définir un traitement adapté qui servira de base aux remboursements.

◆ CSS, art. [L. 766-1-2](#) et [L. 766-1-4](#)

82 **Frais liés à la maternité** ■ Sont remboursés au titre de la maternité (100 % du tarif de la Sécurité sociale) : la consultation au cours de laquelle la grossesse est constatée, une consultation pour le premier examen prénatal (avant la fin du 3^e mois de grossesse), une consultation par mois du 4^e au 9^e mois de grossesse, certains examens de laboratoire tels que la toxoplasmose, rubéole, glycémie, albuminurie, glycosurie, VIH, groupe sanguin et si besoin l'amiocentèse, l'examen du père et le dépistage VIH.

Les frais pharmaceutiques et les échographies sont remboursés au titre de la maladie avec ticket modérateur.

Les soins dispensés entre le premier jour du 6^e mois de grossesse et l'accouchement sont remboursés à 100 % du tarif de la Sécurité sociale au titre de la maladie.

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Assurance maternité»](#).

83 **Pension invalidité** ■ Cette prestation concerne uniquement les salariés expatriés.

La pension d'invalidité est attribuée, sur demande, au salarié âgé de moins de 60 ans à la date de constatations de l'invalidité, dans les conditions de droit commun. Son montant est révisable en fonction de l'évolution de l'état d'invalidité du salarié ; son versement est maintenu après le retour définitif de ce dernier en France.

◆ CSS, art. [R. 762-15](#)

Elle est calculée sur la base du salaire retenu pour l'assiette des cotisations (50 %, 66,66 %, 100 % du plafond de la Sécurité sociale).

◆ CSS, art. [L. 762-2](#)

La demande de pension est adressée à la Caisse des Français de l'étranger. Elle doit être accompagnée d'un dossier médical dont le modèle est fixé par un arrêté ministériel.

◆ CSS, art. [R. 762-16](#)

Lorsque la reprise du travail a lieu à l'étranger, la pension d'invalidité peut se cumuler avec les gains ou salaires du pensionné dans la limite du salaire ayant servi de base au calcul de la pension.

◆ CSS, art. [R. 762-17](#)

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Assurance invalidité»](#).

Chapitre 4 Les compléments d'assurance

■ Section 1 : L'option séjour temporaire en France

84 **Séjours d'une durée de 3 à 6 mois** ■ Les salariés expatriés ayant adhéré à l'assurance volontaire maladie-maternité-invalidité peuvent souscrire un complément d'assurance afin de bénéficier du remboursement des soins reçus pendant leurs séjours temporaires en France. La durée de ces séjours

doit être comprise entre 3 et 6 mois.

◆ CSS, art. [D. 766-28](#)

Sur la prise en charge des soins reçus au cours d'un séjour inférieur à 3 mois, se reporter au n° [80](#).

85 Adhésion ■ L'adhésion à ce régime supplémentaire doit être accomplie en même temps que l'adhésion au régime d'assurance volontaire maladie et maternité.

◆ CSS, art. [D. 766-28](#)

Elle prend effet au premier jour du mois qui suit la réception de la demande par la Caisse des Français de l'étranger. Pour les travailleurs salariés, l'adhésion ne peut prendre effet à une date antérieure à celle où débute l'activité à l'étranger.

86 Cotisations ■ Quel que soit l'âge ou la profession de l'expatrié, le taux de la cotisation est uniforme. Il n'existe de minoration de taux ni pour les jeunes expatriés, ni pour les employeurs qui prennent en charge les cotisations de leurs salariés expatriés.

La cotisation d'assurance supplémentaire pour les séjours temporaires en France est calculée sur l'assiette qui sert de base au calcul des cotisations d'assurance maladie-maternité-invalidité (v. n° [74](#)).

◆ CSS, art. [D. 766-29](#)

Pour connaître les montants et les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

La cotisation est à la charge du salarié. Cependant, elle peut être prise en charge, en tout ou partie, par l'employeur (v. n° [68](#)).

Elle est due à compter de la date d'effet de l'affiliation.

Elle fait l'objet de paiements trimestriels.

Elle est exigible le premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et payable dans le mois qui suit, à la Caisse des Français de l'étranger.

87 Prestations ■ Le remboursement des soins donnés en France aux assurés volontaires et à leurs ayants droit est effectué dans la limite des tarifs et taux pratiqués en France ; ils ne peuvent excéder les frais réels (v. l'étude [«Assurance maladie»](#)).

◆ CSS, art. [D. 766-30](#)

Dans tous les cas, les prestations ne sont dues que si les cotisations exigibles ont été versées par l'adhérent avant la survenance du risque.

◆ CSS, art. [L. 766-2-1](#)

■ Section 2 : L'option indemnités journalières/capital décès

88 Objet ■ Les salariés expatriés qui souscrivent cette assurance supplémentaire bénéficient des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie ou de congé maternité. En cas de décès, un capital est versé à leurs ayants droit.

◆ CSS, art. [D. 762-2-1](#)

89 Adhésion ■ L'adhésion à ce régime supplémentaire doit être réalisée dans un délai d'un an à compter de l'adhésion au régime d'assurance volontaire maladie-maternité-invalidité.

L'adhésion prend effet le premier jour du mois qui suit la réception de la demande par la caisse des Français à l'étranger (CFE).

◆ CSS, art. [D. 762-2-8](#)

90 Cotisation ■ L'assuré est redevable d'une cotisation calculée sur l'assiette qui sert de base au calcul des cotisations maladie-maternité-invalidité (v. n° [74](#)).

Il n'existe de minoration de taux ni pour les jeunes expatriés, ni pour les employeurs qui prennent en charge les cotisations de leurs salariés expatriés.

◆ CSS, art. [D. 762-2-2](#) et [D. 762-2-9](#)

Pour connaître les montants et les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

La cotisation est à la charge du salarié. L'employeur peut la prendre en charge (v. n° [68](#)).

Elle est due à compter de la date d'effet de l'affiliation.

Elle fait l'objet de paiements trimestriels.

Elle est exigible au premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et doit être payée dans le mois qui suit, à la Caisse des Français de l'étranger.

91 Prestations ■ Le salarié expatrié peut prétendre à des indemnités journalières maladie, à des indemnités journalières d'assurance maternité et à l'attribution d'un capital décès au profit de ses ayants droit. Les prestations ne sont dues que si les cotisations exigibles ont été versées par l'adhérent avant la survenance du risque.

◆ CSS, art. [L. 766-2-1](#) et [D. 762-2-1](#)

1f Indemnités journalières maladie

a) Durée du versement

Les indemnités journalières sont servies à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu, soit un délai de carence de 30 jours.

Si l'arrêt de travail est médicalement prescrit et justifié, l'indemnité journalière est servie pendant une période de :

- 120 jours sur une période de 12 mois de date à date pour les affections de courte durée ;
- 2 ans de date à date pour les affections de longue durée si l'incapacité a débuté au-delà du 12^e mois d'affiliation à l'option indemnité journalière offerte par la Caisse des Français de l'étranger.

Si l'incapacité débute avant le 12^e mois, l'indemnité journalière peut être servie si l'intéressé relevait d'un régime obligatoire français de sécurité sociale 12 mois avant la date de début de l'affection invalidante et s'il remplit, par totalisation des périodes à ce régime et à celui de la Caisse des Français de l'étranger, la condition de 12 mois de durée d'affiliation.

◆ CSS, art. [D. 762-2-5](#)

b) Montant

L'indemnité journalière correspond à 60 % du gain journalier de base, lequel est égal à 1/360 de l'assiette des cotisations.

◆ CSS, art. [L. 762-2](#), [D. 762-2-3](#) et [D. 762-2-4](#)

Le tableau ci-dessous indique pour chacune des assiettes le montant de l'indemnité journalière.

| Assiette des cotisations | Montant de l'indemnité journalière |
|--|---|
| Plafond annuel de la Sécurité sociale | 1/600 du plafond annuel de la Sécurité sociale |
| 2/3 du plafond annuel de la Sécurité sociale | 1/900 du plafond annuel de la Sécurité sociale |
| 1/2 du plafond annuel de la Sécurité sociale | 1/1200 du plafond annuel de la Sécurité sociale |

Pour connaître le montant du plafond annuel en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

2^e Indemnité journalière maternité

a) Conditions d'attribution

Les indemnités journalières maternité sont versées à l'assurée qui justifie d'une durée d'assurance de 10 mois à la date présumée de l'accouchement et sous réserve qu'elle cesse toute activité salariée pendant au moins 8 semaines.

b) Montant

Le montant de l'indemnité journalière maternité est calculé selon des règles identiques à celles de l'indemnité journalière de maladie.

c) Durée du versement

L'indemnité journalière maternité est servie pendant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement puis pendant 10 semaines. Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation (16 semaines) n'est pas réduite de ce fait.

◆ CSS, art. [D. 762-2-6](#)

3^e Capital décès

Le capital décès est versé par priorité aux personnes à la charge effective et totale de l'assuré au moment de son décès. Si aucune priorité n'est invoquée dans un délai de 3 mois suivant le décès de l'assuré, il est versé au conjoint survivant, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, à défaut aux descendants ou à défaut aux ascendants.

Son montant correspond à 90 fois le gain journalier, lequel correspond à 1/360 de l'assiette des cotisations.

Le tableau ci-dessous indique pour chacune des assiettes le montant du capital-décès.

| Assiette des cotisations | Montant du capital versé |
|--|--|
| Plafond annuel de la Sécurité sociale | 1/4 du plafond annuel de la Sécurité sociale |
| 2/3 du plafond annuel de la Sécurité sociale | 1/6 du plafond annuel de la Sécurité sociale |
| 1/2 du plafond annuel de la Sécurité sociale | 1/8 du plafond annuel de la Sécurité sociale |

◆ CSS, art. [D. 762-2-7](#)

92 **Contrôle** ■ Lorsque l'importance des dépenses présentées au remboursement le justifie, la Caisse des Français de l'étranger peut faire procéder à l'examen médical de l'assuré par un praticien en France ou à l'étranger.

L'examen peut être effectué dans un établissement hospitalier. Il vise à définir un traitement adapté à l'état du bénéficiaire qui sert de base aux remboursements. Le praticien est choisi par la Caisse des Français de l'étranger après avis du service du contrôle médical. Les frais nécessités par l'examen sont à la charge de la caisse.

◆ CSS, art. [L. 766-1-4](#)

93 **Contentieux de la Sécurité sociale** ■ Les litiges relatifs aux assurances volontaires relèvent des contentieux général et technique de la Sécurité sociale.

Les commissions régionales du contentieux technique dans le ressort desquelles la Caisse des Français de l'étranger a son siège sont compétentes pour les litiges relevant du contentieux technique.

◆ CSS, art. [R.766-2](#)

94 **Contentieux d'ordre médical** ■ Les dispositions générales sur le contentieux médical s'appliquent en cas de contestation d'ordre médical.

Toutefois, la Caisse des Français de l'étranger peut faire appel pour la désignation d'un médecin expert, soit aux institutions de sécurité sociale du lieu de résidence du travailleur expatrié, soit aux autorités consulaires françaises.

◆ CSS, art. [R.762-19](#)

Chapitre 5 La radiation de l'assurance

■ Section 1 : Radiation volontaire ou d'office

95 **Radiation demandée par l'adhérent** ■ L'adhérent peut, à tout moment, demander sa radiation.

Celle-ci prend effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date de la demande. Les cotisations sont dues jusqu'à cette date ; la Caisse des Français de l'étranger rembourse les cotisations payées par avance.

◆ CSS, art. [R.762-22](#)

Si l'expatrié resté dans le même pays, fait une nouvelle demande d'adhésion à la Caisse des Français de l'étranger, il devra s'acquitter des cotisations qu'il aurait dû verser si son assurance n'avait pas été interrompue, dans la limite de 2 années qui précèdent sa nouvelle demande.

◆ CSS, art. [R.762-21](#)

96 **Radiation d'office** ■ La caisse des Français de l'étranger peut radier :

- les assurés qui cessent de remplir les conditions pour bénéficier de l'assurance volontaire ;

◆ CSS, art. [R.762-21](#)

- les assurés qui ne se sont pas acquittés de leurs cotisations pendant deux échéances successives. La radiation devient effective si le redevable ne défère pas à une mise en demeure l'invitant à s'acquitter de ses cotisations dans les 3 mois à compter de sa réception. Lorsque l'assuré justifie par une attestation des services consulaires avoir versé le montant de sa cotisation en monnaie locale à l'organisme local agréé pour les transferts, la procédure de radiation est suspendue ;

◆ CSS, art. [R.762-20](#)

- les assurés ayant effectué une fausse déclaration de ressources ou de rémunération (v. n° [75](#)) ;

◆ CSS, art. [L.766-2-2](#)

- les assurés qui par fraude ou fausse déclaration ont obtenu ou tenté d'obtenir des prestations qui ne sont pas dues. Avant de le radier, la caisse doit mettre en demeure l'expatrié de produire ses observations.

La sanction est identique lorsque la fraude est le fait d'un ayant droit.

◆ CSS, art. [L.766-1-3](#)

■ Section 2 : Retour définitif en France

97 **Retour avec reprise d'activité** ■ Dès son retour en France, l'expatrié doit demander sa radiation auprès de la CFE et contacter la caisse de sécurité sociale dont dépend son domicile en vue de sa couverture sociale.

La radiation est prononcée à la fin du trimestre civil au cours duquel la demande est réceptionnée. Les cotisations doivent donc être payées jusqu'à cette date.

Toutefois, si l'intéressé reprend une activité dès son retour en France, la fin de son adhésion peut être prononcée au dernier jour du mois civil précédant sa reprise d'activité. Dans cette hypothèse, il relève immédiatement de la caisse primaire de sécurité sociale de son domicile.

98 **Retour sans reprise d'activité** ■ En cas de maladie ou de chômage, les droits de l'assuré définitivement revenu en France, sont maintenus.

1^o Maladie

En cas de maladie avec incapacité de travail survenant au cours des 3 mois qui suivent le retour définitif en France, les prestations auxquelles le salarié avait droit au titre de l'expatriation sont maintenues gratuitement par la Caisse des Français de l'étranger tant que le contrôle médical estime que l'intéressé est dans l'incapacité physique de reprendre un emploi.

◆ CSS, art. [R.762-9](#)

2^o Chômage

En cas d'état de chômage involontaire, le droit aux prestations est maintenu durant 3 mois à compter du premier jour de résidence en France.

Au-delà de ce délai, l'intéressé cesse de relever du régime des expatriés, il est alors assujéti au régime général de sécurité sociale, s'il perçoit un revenu de remplacement. A défaut et s'il ne peut relever d'aucun régime obligatoire en qualité d'assuré ou d'ayant droit, il peut être pris en charge dans le cadre de la couverture maladie universelle.

◆ CSS, art. [R.762-9](#)

Chapitre 6 Assurance accidents du travail/maladie professionnelle

99 Pluralité d'assurances ■ La couverture du risque accidents du travail ou maladie professionnelle peut être assurée pour les salariés :

- par le régime local de sécurité sociale du pays d'emploi (les conventions bilatérales conclues avec certains pays prévoient le maintien de la couverture en cas de retour dans le pays d'origine) ;
- par le régime d'assurance volontaire du régime français de sécurité sociale ;
- par une assurance privée qui soit, couvre totalement le risque, soit vient en complément de l'un des deux régimes ci-dessus (dans ce cas, les règles relatives au calcul des rentes et aux modalités de revalorisation sont fixées par l'organisme assureur indépendamment des règles applicables en matière de sécurité sociale).

■ Section 1 : Les formalités d'adhésion

100 Adhésion ■ Le salarié de nationalité française qui exerce son activité dans un pays étranger (y compris dans un pays de l'Union européenne) peut adhérer volontairement à la Sécurité sociale française pour la couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles.

La demande d'adhésion peut être faite à tout moment.

◆ CSS, art. [L. 762-8](#)

L'expatrié doit adresser à la Caisse des Français de l'étranger une demande d'adhésion conforme à un modèle fixé par un arrêté ministériel, les pièces justificatives et des documents attestant de la nationalité du requérant.

Les ressortissants de l'Union européenne doivent quant à eux fournir une attestation de résidence en France ou une attestation de dix années de salariat.

Par la suite, les bénéficiaires de l'assurance volontaire devront informer la Caisse des Français de l'étranger de toute modification intervenant dans leur situation et notamment de toute interruption de leur activité ou de tout changement de pays ou d'employeur.

◆ CSS, art. [R. 762-23](#)

Une entreprise de droit français peut, en tant que mandataire de ses salariés expatriés, procéder à leur adhésion à l'assurance pour la couverture du risque accidents de travail et maladies professionnelles (v. n° [68](#)).

L'adhésion prend effet au premier jour de la notification par la caisse et au plus tard 2 mois après la réception de la demande. Si le salarié a formulé sa demande avant son départ de France, l'adhésion prend effet à la date où débute son activité salariée à l'étranger.

◆ CSS, art. [R. 762-23](#)

■ Section 2 : Les cotisations

101 Base de calcul des cotisations ■ Chaque année, l'assuré indique à la Caisse des Français de l'étranger le salaire de base sur lequel il entend cotiser. Ce choix est valable pour l'année civile.

L'assiette choisie ne peut être inférieure au montant du salaire minimal servant de base au calcul des rentes d'accidents du travail en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les cotisations sont appelées. Elle ne peut excéder quatre fois ce même salaire.

◆ CSS, art. [L. 762-3](#) et [R. 762-24](#)

Pour connaître le montant du salaire minimal servant au calcul des rentes accidents du travail, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

102 Taux réduits ■ Sont instaurées des ristournes pour l'entreprise mandataire de ses salariés.

Le taux de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle subit un abattement :

- de 0,25 point, si l'entreprise a souscrit, auprès de la Caisse des Français de l'étranger, entre 100 et 399 contrats ;
- de 0,35 point, si l'entreprise a souscrit plus de 399 contrats.

Toutefois, pour bénéficier de cet abattement, l'entreprise doit être mandataire de ses salariés à la fois aux assurances volontaires maladie-maternité-invalidité et accidents du travail et maladies professionnelles.

◆ CSS, art. [D. 762-3](#)

103 Ristourne ■ Les entreprises qui assurent au moins dix de leurs salariés expatriés peuvent bénéficier d'une baisse du taux de cotisation, si elles n'ont pas au cours des 3 années antérieures enregistré d'accident grave.

La ristourne ne peut être supérieure à 25 % du taux de droit commun.

L'effectif correspond à la moyenne annuelle du nombre de salariés cotisant au premier jour de chaque trimestre civil.

Un arrêté peut suspendre l'application de ce dispositif si l'équilibre financier du régime l'exige.

◆ CSS, art. [L. 762-3](#), [D. 762-3](#) à [D. 762-7](#)

104 Paiement de la cotisation ■ La cotisation est due par le travailleur expatrié dès la date d'effet de l'adhésion. Elle peut être prise en charge totalement ou partiellement par son employeur (v. n° [68](#)).

◆ CSS, art. [L. 762-3](#)

La cotisation est exigible au premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et payable dans le mois qui suit à la Caisse des Français de l'étranger.

Elle peut être réglée d'avance pour l'année civile entière.

◆ CSS, art. [R. 762-24](#)

■ Section 3 : Les prestations servies à l'expatrié

105 Déclaration de l'accident ■ Les travailleurs expatriés assument les obligations mises à la charge des employeurs par la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

La déclaration d'accident doit être établie par la victime ou son représentant. Elle doit, sauf motif grave, être adressée à la Caisse des Français de l'étranger dans les 48 heures qui suivent l'accident.

◆ CSS, art. [R. 762-30](#)

Si la législation du pays d'emploi prévoit une enquête sur l'accident de travail, un exemplaire du procès-verbal doit être envoyé également à la caisse.

◆ CSS, art. [R. 762-31](#)

La Caisse des Français de l'étranger peut, dans tous les cas et dès réception de la déclaration d'accident, demander aux organismes de sécurité sociale locaux ou aux autorités consulaires françaises de procéder à une enquête permettant de déterminer les droits de l'assuré et de ses ayants droit.

Elle peut demander la réalisation d'un examen médical de la victime, en faisant appel soit aux organismes de sécurité sociale locaux, soit aux autorités consulaires françaises.

Elle peut réclamer que les réponses à ses demandes de renseignements et les certificats médicaux relatifs à l'accident soient visés par les autorités consulaires françaises.

◆ CSS, art. [R. 762-31](#)

Si la caisse entend contester le caractère professionnel de l'accident, elle doit en informer par écrit la victime et les autorités consulaires françaises dans le délai de 2 mois à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de l'accident, par quelque moyen que ce soit.

Lorsqu'elle ne reconnaît pas le caractère professionnel de l'accident, elle notifie sa décision à l'assuré en lui indiquant les délais et les voies de recours.

Si la caisse n'a pas contesté le caractère professionnel de l'accident, de la lésion ou de la maladie, celui-ci est considéré comme établi à son égard.

◆ CSS, art. [R. 762-31](#) à R. 762-33

Les assurés qui ont également adhéré à l'assurance volontaire maladie, maternité et invalidité reçoivent à titre provisionnel les prestations de cette assurance tant que la caisse ne leur a pas notifié sa décision et, le cas échéant, tant qu'il n'a pas été statué par la juridiction compétente.

◆ CSS, art. [R. 762-33](#)

106 Date de prise en charge ■ La prise en charge de l'adhérent est effective dès la date d'effet de l'adhésion. Toutefois, le versement des prestations est subordonné à la justification du paiement des cotisations exigibles à la date de l'accident ou de la constatation de la maladie professionnelle.

◆ CSS, art. [R. 762-25](#)

107 Nature des prestations ■ En cas d'accident ou de maladie professionnelle, les expatriés ont droit à des prestations en nature, à des indemnités journalières et éventuellement une rente.

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Accident du travail : réparation»](#).

108 Remboursement des soins ■ Les soins et les frais d'appareillage, de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle donnés ou exposés en France sont pris en charge par la caisse des Français de l'étranger dans la limite des tarifs et taux pratiqués en France. Ils ne peuvent excéder les frais réels.

Le remboursement des soins donnés et des frais exposés à l'étranger est effectué dans les mêmes conditions qu'en matière d'assurance maladie (v. n° [81](#)).

◆ CSS, art. [R. 762-26](#)

109 Indemnités journalières ■ Pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail, l'indemnité journalière est égale à 60 % du salaire de base journalier. A compter du 29^e jour, elle est égale à 80 % de ce salaire de base. Ce salaire journalier correspond à 1/300 du salaire qui a servi d'assiette au calcul des cotisations.

L'indemnité est servie dès le premier jour d'arrêt de travail.

◆ CSS, art. [R. 762-28](#) et [R. 762-29](#)

L'assuré doit fournir à la Caisse des Français de l'étranger une attestation certifiant que son employeur ne lui maintient pas tout ou partie de son salaire pendant son arrêt de travail. Dans le cas inverse, l'employeur sera subrogé à son salarié dans ses droits aux indemnités journalières à due concurrence des rémunérations versées.

◆ CSS, art. [R. 762-27](#)

110 Aggravation ■ En cas d'aggravation de la lésion alors que le salarié a cessé d'exercer son activité à l'étranger et a repris une activité salariée en France, l'organisme ou service dont il relève pour les accidents du travail prend en charge les conséquences de la rechute pour le compte de la Caisse des Français de l'étranger.

◆ CSS, art. [R. 762-34](#)

111 Rente d'incapacité au travail ■ En cas d'incapacité permanente, la rente est déterminée en fonction du taux d'incapacité et de l'assiette retenue pour le calcul des cotisations à la date de l'accident. Si le taux de la rente est inférieur à 10 % une indemnité en capital est réglée en une seule fois.

Pour plus de précisions sur le calcul de la rente, se reporter à l'étude [«Accident du travail : réparation»](#).

112 Rente aux ayants droit du salarié décédé ■ En cas de décès consécutif à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, les ayants droit (conjoint, partenaire lié par un pacs, concubin, enfants, ascendants à charge) peuvent bénéficier d'une rente déterminée en fonction du taux d'incapacité et de l'assiette retenue pour le calcul des cotisations à la date de l'accident.

Cette rente permet aux ayants droit de bénéficier des prestations de l'assurance volontaire maladie-maternité-invalidité.

◆ CSS, art. [L. 762-8](#)

Pour plus de précisions sur le calcul de la rente, se reporter à l'étude «[Accident du travail : réparation](#)».

■ Section 4 : L'option voyage d'expatriation (aller-retour)

113 **Objet** ■ Cette assurance permet la prise en charge des frais engagés à la suite d'un accident survenu à l'occasion des déplacements professionnels entre la France et l'État d'expatriation.

◆ CSS, art. [D. 762-8](#)

114 **Adhésion** ■ Le salarié expatrié peut dans l'année qui suit son adhésion pour la couverture du risque accident de travail s'assurer contre le risque accident de trajet.

L'adhésion prend effet au premier jour du mois qui suit la demande.

◆ CSS, art. [D. 762-10](#)

115 **Cotisation** ■ L'assuré est redevable d'une cotisation assise sur l'assiette qui a servi de base pour le calcul de la cotisation des assurances volontaires accidents du travail et maladies professionnelles (v. n° [101](#)).

◆ CSS, art. [D. 762-9](#)

Il n'existe de minoration ni pour les jeunes expatriés, ni pour les employeurs qui prennent en charge les cotisations de leurs salariés expatriés.

La cotisation est recouvrée selon les mêmes règles que la cotisation des assurances volontaires accidents du travail et maladies professionnelles (v. n° [104](#)).

116 **Date de prise en charge** ■ Le droit est ouvert dès la date d'effet de l'adhésion. Toutefois, le versement des prestations est subordonné à la justification du paiement des cotisations exigibles à la date de l'accident ou de la constatation de la maladie professionnelle.

117 **Prestations servies** ■ Les prestations après un accident de travail survenu au cours d'un trajet professionnel entre le lieu de résidence en France et le domicile à l'étranger sont identiques à celles servies en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (v. n°s [108](#) et s.).

◆ CSS, art. [D. 762-8](#)

118 **Contentieux de la Sécurité sociale** ■ Les litiges relatifs aux assurances volontaires accidents du travail et maladies professionnelles et accidents de trajets relèvent des contentieux général et technique de la Sécurité sociale.

Pour les litiges relevant du contentieux technique sont compétentes les commissions régionales du contentieux technique dans le ressort desquelles la caisse des Français de l'étranger a son siège.

◆ CSS, art. [R. 766-2](#)

119 **Radiation** ■ Les motifs de radiation de l'assurance volontaire maladie-maternité-invalidité sont applicables à la radiation de l'assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles et accidents de trajets (v. n° [95](#)).

◆ CSS, art. [R. 762-36](#)

Chapitre 7 Retraite de base

120 **Conventions internationales** ■ La plupart des conventions bilatérales de sécurité sociale existantes prévoient la totalisation des périodes d'assurance accomplies dans chaque pays pour la liquidation des pensions de vieillesse.

121 **Union européenne** ■ Il existe des règles particulières de coordination pour les expatriés qui travaillent dans un pays de l'Union européenne.

La retraite est déterminée en prenant en compte les trimestres d'assurance aux régimes de base français et les trimestres d'assurance communiqués par les autres États de l'Union européenne.

■ Section 1 : Assurance gérée par la Caisse des Français de l'étranger

122 **Conditions d'adhésion** ■ Les salariés expatriés peuvent adhérer à l'assurance volontaire vieillesse gérée par la Caisse des Français de l'étranger. Cette assurance n'était ouverte qu'aux salariés de nationalité française ou aux ressortissants communautaires.

La condition de nationalité française a été supprimée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

◆ CSS, art. [L. 742-1](#)

Remarque : il s'agissait pour le législateur de tenir compte d'un arrêt de la Cour de cassation qui a jugé que la faculté de rachat de cotisations vieillesse ne pouvait être réservée qu'aux seuls salariés de nationalité française sous peine de discrimination.

◆ [Cass. 2^e civ., 19 févr. 2009, n° 07-21.426, n° 358 FS - P+B, Bull. civ. II, n° 6](#)

Cette condition de nationalité a été remplacée par une condition d'affiliation préalable au régime de sécurité sociale français. Ainsi, l'assurance volontaire vieillesse est ouverte désormais aux salariés français ou étrangers, ayant été, avant leur départ hors de France, affiliés, à quelque titre que ce soit, à un régime français obligatoire d'assurance maladie pendant une durée minimale de 5 ans. Cette mesure est applicable aux demandes d'adhésion déposées à compter du 1^{er} janvier 2011.

◆ CSS, art. [R. 742-30](#)

Remarque : les personnes françaises ou étrangères qui ont été affiliées moins de 5 ans à un régime d'assurance maladie obligatoire, ne pourront plus adhérer à l'assurance volontaire vieillesse des expatriés.

123 Délai pour présenter la demande d'adhésion ■ Jusqu'à présent, l'expatrié disposait de 2 ans à compter de son début d'activité à l'étranger pour déposer sa demande d'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse des expatriés. Ce délai est porté à 10 ans depuis le 1^{er} janvier 2011.

◆ CSS, art. [R. 742-32](#)

124 Cotisations ■ L'assiette de la cotisation d'assurance volontaire vieillesse dépend de la rémunération et de l'âge de l'expatrié. Il existe quatre assiettes forfaitaires :

- si les revenus professionnels sont supérieurs ou égaux au plafond de la Sécurité sociale, l'assiette forfaitaire est égale au plafond de la Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours ;
- si les revenus sont inférieurs au plafond de la Sécurité sociale mais supérieurs ou égaux à la moitié de ce plafond, l'assiette forfaitaire correspond au 75 % de ce même plafond ;
- si les revenus sont inférieurs à la moitié du plafond de la Sécurité sociale, l'assiette forfaitaire est égale à 50 % du plafond en vigueur au 1^{er} janvier de l'année d'appel des cotisations ;
- si l'expatrié a moins de 22 ans, l'assiette forfaitaire est égale à 25 % du plafond de la Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année d'appel des cotisations.

Le taux de cotisations est égal au taux cumulé de la cotisation patronale et de la cotisation salariale appliqué aux rémunérations des salariés relevant du régime général de sécurité sociale.

◆ CSS, art. [R. 742-5](#) et [R. 742-6](#)

Pour connaître les assiettes forfaitaires et les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

La cotisation est due par le travailleur expatrié. Elle peut être prise en charge, totalement ou partiellement, par l'employeur (v. n° [68](#)).

La cotisation est exigible au premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et payable dans le mois qui suit à la Caisse des Français de l'étranger.

Le règlement des cotisations donne lieu à l'envoi ou à la remise par la caisse d'une quittance valant attestation de paiement.

Les salariés expatriés peuvent charger un mandataire résidant en métropole de verser les cotisations en leur nom.

◆ CSS, art. [R. 742-6](#)

125 Pension de retraite ■ Les conditions d'ouverture du droit à pension et les modalités de calcul de la pension sont ceux de droit commun.

Les périodes d'expatriation cotisées sont prises en compte dans le calcul de la retraite liquidée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (v. l'étude [«Retraite de base»](#)).

◆ CSS, art. [R. 742-6](#)

126 Impayé ■ En cas d'impayé de cotisation, la caisse adresse un avertissement par lettre recommandée à l'adhérent. Elle procède à sa radiation, s'il ne régularise pas sa situation dans les 15 jours suivant la réception de la mise en demeure.

A tout moment, l'assuré volontaire peut demander sa radiation par simple lettre. La radiation prend alors effet à compter du premier semestre civil qui suit la demande.

◆ CSS, art. [R. 742-7](#)

■ Section 2 : Assurance des personnes chargées de famille

127 Personnes concernées ■ Tous les Français expatriés qui n'ont pas d'activité professionnelle mais élèvent un ou plusieurs enfants à charge peuvent cotiser à l'assurance vieillesse des personnes chargées de famille.

Ces personnes doivent remplir les conditions suivantes :

- être de nationalité française ;
- résider à l'étranger ;
- ne pas relever, à titre personnel, d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou du régime d'assurance volontaire vieillesse des expatriés ;
- ayant été à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie pendant au moins 5 ans ;
- se consacrer à l'éducation d'au moins un enfant à la charge de son foyer et âgé de moins de 20 ans à la date de la demande d'adhésion (toutefois, lorsque cette condition cesse d'être remplie, l'intéressé peut rester affilié à l'assurance volontaire) ;
- ne pas bénéficier de l'assurance vieillesse gratuite accordée en France aux personnes qui perçoivent le complément familial (v. l'étude [«Prestations familiales»](#)) ou qui ont à charge un enfant handicapé (quel que soit son âge).

◆ CSS, art. [L. 742-1](#) et [D. 742-1](#)

Une personne chargée de famille expatriée peut désigner un mandataire résidant dans la métropole pour qu'il accomplisse, en son nom, les formalités de demande d'immatriculation et le versement des cotisations.

◆ CSS, art. [D. 742-9](#)

128 Adhésion ■ La demande d'adhésion doit être adressée à la Caisse des Français de l'étranger. Elle doit être accompagnée des pièces justifiant de la nationalité de l'intéressé, de l'absence d'activité et de l'âge des enfants.

Elle prend effet au premier jour du trimestre civil suivant le dépôt de la demande.

◆ CSS, art. [D. 742-4](#) et [D. 742-6](#)

129 Cotisation ■ La cotisation est calculée à partir d'une assiette forfaitaire égale, pour chaque trimestre, au produit du montant du SMC horaire en vigueur le 1^{er} janvier multiplié par 507.

Le taux de la cotisation correspond au taux cumulé de la cotisation patronale et salariale en vigueur dans le régime général pour la couverture du risque vieillesse.

◆ CSS, art. [D. 742-3](#)

La cotisation est exigible au premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et payable dans le mois qui suit, à la Caisse des Français de l'étranger.

La cotisation est payée par la personne chargée de famille expatriée ou son mandataire.

◆ CSS, art. [D. 742-7](#) et [D. 742-9](#)

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

130 Prestations ■ Les périodes d'expatriation cotisées sont prises en compte dans le calcul de la retraite liquidée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (v. l'étude [«Retraite de base»](#)).

131 Radiation ■ L'assuré volontaire a la faculté de demander la résiliation de son assurance par simple lettre adressée à la Caisse des Français de l'étranger. La radiation prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la demande et comporte, le cas échéant, remboursement partiel des cotisations acquittées au titre du trimestre ou de l'année civile considérée.

◆ CSS, art. [D. 742-11](#)

La caisse peut radier l'assuré volontaire si :

- il exerce une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- malgré l'avertissement adressé par lettre recommandée avec accusé de réception, il ne régularise pas, dans le délai d'un mois, son impayé de cotisation.

◆ CSS, art. [D. 742-2](#) et [D. 742-10](#)

La radiation ou la résiliation n'a pas d'incidence sur les périodes déjà cotisées. Les périodes au cours desquelles les cotisations ont été acquittées sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse et le calcul de ladite pension.

◆ CSS, art. [D. 742-12](#)

Chapitre 8 Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

132 Maintien aux régimes AGIRC-ARRCO ■ Les salariés expatriés peuvent être maintenus au régime de retraite complémentaire AGIRC ou ARRCO dont ils relevaient dans le cadre de la procédure d'extension territoriale.

Il existe quatre cas d'extensions territoriales selon que la demande concerne :

- un salarié recruté en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer et envoyé à l'étranger (cas A) ;
- un salarié directement recruté par une entreprise située à l'étranger (cas B) ;
- un salarié employé dans un territoire d'outre-mer (cas C) ;
- un salarié qui exerce son activité à l'étranger mais qui n'est pas affilié à la caisse de retraite complémentaire par son employeur (cas D).

L'adhésion peut être demandée par l'entreprise qui emploie le salarié (cas A, B et C) ou bien il peut s'agir d'une démarche individuelle de celui-ci (cas D).

Elle concerne les salariés cadres ou non en activité à l'étranger.

◆ [CCN 14 mars 1947, art. 3 bis et délibération D 17 mod. par avenant A-193, 21 sept. 1999](#) ◆ [ANI 8 déc. 1961, annexe A, art. 21](#) ◆ Délibération ARRCO n° 6 B et n° 7 ◆ [Lettre-circ. ARRCO n° 2000-20, 24 mars 2000](#)

133 Caractère facultatif ■ Depuis le 1^{er} janvier 2000, les extensions territoriales peuvent être appliquées pour tout ou partie du personnel de l'entreprise adhérente, en fonction de la décision individuelle de chaque salarié. L'adhésion doit être individuelle et facultative.

Jusqu'au 31 décembre 1999, les extensions territoriales demandées par une entreprise pour ses salariés recrutés en France puis expatriés avaient un caractère collectif et obligatoire.

◆ [Lettre-circ. ARRCO n° 2000-20, 24 mars 2000](#)

134 Les différents régimes ■ Les demandes d'adhésion doivent être adressées :

- à la caisse de retraite des expatriés (CRE) pour leur personnel non cadre. Cette caisse a reçu compétence de l'ARRCO pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961 aux expatriés ;
- à l'institution de retraites des cadres et assimilés de France et de l'extérieur (IRCAFEX) pour les cadres. Cette caisse a reçu compétence de l'AGIRC pour le régime de la convention de retraite de 1947 aux cadres expatriés.

Les adresses de la CRE et de l'IRCAFEX sont identiques : 4, rue du Colonel-Driant, 75 040 Paris CEDEX 01.

- 135 Prestations** ■ Pendant la période d'expatriation, l'adhésion volontaire à ces caisses de retraite complémentaire permet de prolonger l'application de la réglementation française en matière de retraite complémentaire. Les assurés valident des droits qui seront pris en compte dans le calcul de leur retraite complémentaire. Pour plus de précisions sur les prestations servies, se reporter à l'étude «[Retraite complémentaire AGIRC-ARCO](#)».

L'extension territoriale ne comporte pas en principe de validation gratuite des services accomplis avant l'adhésion de l'entreprise. Il n'y a lieu à inscription d'avantage de retraite complémentaire au compte du salarié qu'en contrepartie des cotisations effectivement encaissées par l'institution de retraite.

■ Section 1 : Salarié recruté par une entreprise située en France

- 136 Entreprise concernée** ■ La demande doit être faite par une entreprise qui recrute du personnel en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer, et l'envoi à l'étranger pour exercer son activité dans leurs établissements propres ou dans des entreprises juridiquement distinctes.

L'entreprise doit relever du secteur d'activité visé par l'accord du 8 décembre 1961.

- 137 Salarié concerné** ■ La demande doit concerner un salarié déjà titulaire de droits à l'ARCO ou à l'AGIRC ou qui cotise à la Caisse des Français de l'étranger pour l'assurance vieillesse.

Tout salarié expatrié, quelle que soit sa nationalité (à l'exception des salariés travaillant dans leur pays d'origine), peut adhérer.

Il doit avoir conclu ou signé son contrat de travail sur le territoire français.

- 138 Caisse compétente** ■ La demande d'extension territoriale peut être effectuée auprès :

- de l'institution à laquelle l'entreprise adhère pour ses salariés travaillant en France ou ;
- à l'IRCAFEX si les salariés expatriés sont cadres ou ;
- à la CRE si les salariés expatriés n'ont pas le statut de cadres.

- 139 Adhésion** ■ L'adhésion est un contrat facultatif sur l'initiative de chaque salarié expatrié. Il doit faire l'objet d'un accord entre ce dernier et son employeur. Les extensions territoriales cas A prennent effet au premier jour de l'année civile au cours de laquelle la demande est présentée ou à la date d'entrée du premier salarié visé.

- 140 Cotisations** ■ Les cotisations sont calculées sur une assiette correspondant au salaire qui aurait été perçu en France pour des fonctions similaires en tenant compte éventuellement des primes et des avantages en nature perçus.

Les taux des cotisations sont répartis en un minimum pour l'entreprise (qui peut toutefois augmenter sa prise en charge) et un maximum pour le salarié.

Tout salarié cotisant à la CRE en tant que cadre doit adhérer parallèlement à l'IRCAFEX.

- 141 Paiement** ■ L'employeur est responsable du règlement trimestriel des cotisations, qui doit intervenir avant le 15 du mois suivant la fin du trimestre.

- 142 Cotisations supplémentaires** ■ Si l'employeur paye des cotisations de retraite complémentaire pour ses salariés, il doit s'acquitter des cotisations AGFF. S'il s'agit de salariés ayant le statut de cadre, il est également redevable de la cotisation supplémentaire CET et de la cotisation APEC.

■ Section 2 : Salarié recruté par une entreprise située à l'étranger

- 143 Entreprise concernée** ■ La demande doit être faite par une entreprise située hors du territoire français si elle exerce une activité, qui en France entrerait dans le champ d'application des professions réglementées par les régimes ARCO et AGIRC.

Les collectivités publiques ne peuvent pas demander l'adhésion de leurs salariés.

- 144 Salarié concerné** ■ Cette extension territoriale peut concerner tout ou partie du personnel salarié des entreprises situées à l'étranger sans condition de nationalité. Elle ne s'applique pas obligatoirement à l'ensemble des salariés employés dans les mêmes conditions.

Le salarié doit déjà être titulaire de droits à l'ARCO ou à l'AGIRC ou cotiser à la Caisse des Français de l'étranger pour l'assurance vieillesse.

Le salarié expatrié concerné doit être recruté à l'étranger.

La nationalité n'a pas d'incidence, toutefois le salarié de nationalité étrangère ne peut être adhérent s'il exerce dans le pays dont il est ressortissant.

- 145 Caisse compétente** ■ La demande d'extension territoriale est faite, selon le statut du salarié, à l'IRCAFEX ou à la CRE.

- 146 Adhésion** ■ L'adhésion est un contrat facultatif sur l'initiative de chaque salarié expatrié. Il doit faire l'objet d'un accord entre l'expatrié et son employeur du pays d'emploi habituel. Les extensions territoriales (cas B) prennent effet au premier jour de l'année civile au cours de laquelle la demande est présentée ou à la date d'entrée du premier salarié visé.

- 147 Cotisations** ■ Les cotisations sont calculées sur la base d'un nombre de points annuel dépendant du salaire lié à la fonction de l'expatrié en tenant compte éventuellement de tout ou partie des primes et des avantages en nature.

Le nombre de point est calculé sur 6 % de la tranche A et de 16 % pour les tranches B et C.

Sauf en cas de changement notable dans la carrière de l'intéressé, le nombre de points définis reste stable pendant toute la période d'expatriation au sein d'une même entreprise.

Pour connaître le montant des tranches A, B et C, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

Tout salarié cotisant à la CRE en tant que cadre doit adhérer parallèlement à l'IRCAFEX.

148 Paiement ■ L'employeur est responsable du règlement trimestriel des cotisations, qui doit intervenir avant le 15 du mois suivant la fin du trimestre.

■ Section 3 : Adhésion individuelle du salarié expatrié

149 Salariés concernés ■ Si l'employeur ne demande pas une extension territoriale de la retraite complémentaire, le salarié expatrié peut continuer d'acquiescer des droits à la retraite complémentaire en adhérant individuellement.

L'extension territoriale concerne tout salarié dès lors qu'il est déjà titulaire de droits à l'ARRCO ou à l'AGIRC ou qu'il cotise à la Caisse des Français de l'étranger pour l'assurance vieillesse.

La nationalité n'a pas d'incidence, toutefois le salarié de nationalité étrangère ne peut être adhérent s'il exerce dans le pays dont il est ressortissant.

Le contrat à l'origine de la mission de longue durée à l'étranger peut avoir été conclu sur le territoire français, dans un pays étranger ou dans un territoire d'outre-mer. Toutefois, le salarié doit être employé par une entreprise dont l'activité entrerait dans le champ d'application de l'ARRCO et de l'AGIRC si elle était située en France.

150 Caisse compétente ■ La demande d'extension territoriale est faite, selon le statut du salarié, à l'IRCAFEX ou à la CRE.

151 Adhésion ■ L'adhésion prend effet au premier jour d'expatriation du salarié. En cas d'adhésion postérieure au départ, le contrat peut prendre effet au 1^{er} janvier de l'année en cours.

152 Cotisations ■ Les cotisations sont calculées sur la base d'un nombre de points annuel dépendant du salaire lié à la fonction de l'expatrié en tenant compte éventuellement de tout ou partie des primes et des avantages en nature.

Le nombre de points est calculé sur 6 % de la tranche A et de 16 % pour les tranches B et C.

Sauf en cas de changement notable dans la carrière de l'intéressé, le nombre de points définis reste stable pendant toute la période d'expatriation au sein d'une même entreprise.

Pour connaître le montant des tranches A, B et C, [voir Indices, barèmes et taux.](#)

Tout salarié cotisant à la CRE en tant que cadre doit adhérer parallèlement à l'IRCAFEX.

153 Paiement ■ Le salarié est seul responsable du règlement trimestriel de ses cotisations, qui doit intervenir avant le 15 du mois suivant la fin du trimestre.

Chapitre 9 Assurance chômage des expatriés

154 Obligation ou faculté ■ Selon la situation du salarié expatrié et celle de son employeur, l'affiliation au régime français d'assurance chômage est obligatoire ou facultative. C'est la localisation de l'entreprise qui détermine le caractère obligatoire ou facultatif de l'indemnisation de la perte d'emploi.

155 Organisme gestionnaire ■ L'assurance chômage des salariés expatriés est gérée par Pôle emploi qui est chargé d'affilier, de recouvrer les contributions, d'instruire le dossier d'allocations de chômage des salariés expatriés. L'adresse est la suivante : Pôle emploi-Service Expatriés, TSA 10 107,92891 Nanterre CEDEX 9.

■ Section 1 : Affiliation obligatoire de l'employeur et du salarié

§ 1 : Les entreprises concernées par cette obligation

156 Entreprises établies en France ■ Toute entreprise, établie en France, qui relève du champ d'application du régime d'assurance chômage (v. l'étude [«Chômage total»](#)) doit obligatoirement affilier à l'assurance chômage, le salarié français qu'elle embauche pour travailler à l'étranger (hors État membre de l'Espace économique européen ou Suisse).

Cette règle s'applique également lorsque l'entreprise établie en France est de nationalité étrangère.

Le salarié expatrié peut être français ou ressortissant de l'Union européenne.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.2.1](#) ◆ C. trav., art. [L. 5422-13](#)

Le lieu de conclusion du contrat de travail du salarié n'a aucune incidence sur l'obligation d'assurance de l'employeur.

L'affectation d'un salarié d'une société établie en France auprès d'une filiale étrangère, en vertu de la clause de mobilité internationale contenue dans son contrat de travail, ne dispense pas la société de l'obligation d'affilier le salarié expatrié au régime d'assurance chômage, peu important que le salarié ait conclu un second contrat de travail avec la filiale étrangère.

◆ [Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 00-44.231, n° 1039 FS - P : Bull. civ. V, n° 127](#)

157 Adhésion ■ L'adhésion doit être réalisée dans les 2 mois suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage est devenu applicable au salarié expatrié.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.2.1](#)

§ 2 : Le paiement des contributions

158 Assiette ■ La contribution d'assurance chômage est assise sur les rémunérations brutes perçues converties en euro sur la base du taux officiel de change lors de leur perception. Les indemnités de résidence ou assimilées destinées à rembourser le salarié des dépenses réellement engagées du fait du séjour à l'étranger ne sont pas retenues.

Au moment de l'adhésion, l'employeur peut opter pour une assiette correspondant aux rémunérations qui seraient perçues en France pour des fonctions correspondantes. Cette option nécessite l'accord de la majorité des salariés concernés. Elle est définitive.

L'assiette ne peut être supérieure au plafond Unedic (4 fois le plafond de la Sécurité sociale).

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.2.3](#)

Pour connaître le plafond de l'Unedic en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

159 Taux ■ Le taux des contributions est celui en vigueur en France (ou dans les DOM pour les employeurs situés dans ces départements).

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

160 Paiement ■ Les contributions sont dues suivant une périodicité trimestrielle. Elles sont réglées à l'organisme de recouvrement dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil au titre des rémunérations payées au cours du trimestre civil antérieur.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.2.3](#)

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau dont le modèle est établi par l'Unedic. L'entreprise doit y désigner le nom des salariés expatriés et le montant des rémunérations retenues pour le calcul des contributions.

161 AGS ■ Les entreprises qui doivent obligatoirement affilier, au régime d'assurance chômage, leurs salariés expatriés sont redevables d'une cotisation au régime de garantie des salaires. Cette cotisation est calculée dans les conditions de droit commun.

§ 3 : Le versement des allocations de chômage

162 Règles générales ■ Lors de leur retour en France, les ex-expatriés peuvent bénéficier des prestations de chômage s'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi ou accomplissent une action de formation inscrite dans le projet d'action personnalisé.

Les conditions générales de l'assurance chômage leur sont applicables. Ils doivent notamment justifier d'une durée d'appartenance au régime ou d'une durée de travail dans les mois précédant la rupture du contrat de travail et n'avoir pas quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée.

Les allocations sont calculées sur les salaires qui ont donné lieu à contribution.

Les dossiers sont instruits et liquidés par Pôle emploi-service expatriés (v. n° [155](#)) les allocations sont versées à l'ancien expatrié par Pôle emploi du lieu de son domicile en France.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 1.2.2](#)

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Chômage total»](#).

■ Section 2 : Affiliation facultative du salarié par son employeur

§ 1 : Les entreprises adhérentes

163 Entreprises situées à l'étranger ■ Les entreprises situées à l'étranger (hors État de l'EEE ou de la Suisse) peuvent affilier leur personnel expatrié au régime français de l'assurance chômage.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.1](#) ◆ [Conv. 18 janv. 2006, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.1](#)

164 Accord du personnel nécessaire ■ Les employeurs désireux d'adhérer au régime Unedic doivent obtenir l'accord de la majorité des salariés susceptibles d'être concernés par cette extension.

La demande d'affiliation faite auprès doit être accompagnée du procès-verbal de la consultation des personnels intéressés et de l'engagement de l'employeur d'acquiescer les cotisations de chômage pour la totalité des personnels présents et futurs.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.3](#)

165 Adhésion ■ Une fois acceptée par Pôle emploi, l'affiliation prend effet à compter du premier jour du trimestre civil au cours duquel les engagements ont été souscrits.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.3](#)

§ 2 : Le calcul des cotisations

166 Base de calcul des cotisations ■ La cotisation d'assurance chômage est assise sur les appointements bruts perçus convertis en euro sur la base du taux officiel de change lors de leur perception. Les indemnités de résidence ou assimilées destinées à rembourser le salarié des dépenses réellement engagées du fait du séjour à l'étranger ne sont pas retenues.

Au moment de l'adhésion, l'employeur peut opter pour une assiette correspondant aux appointements qui seraient perçus en France pour des fonctions correspondantes. Cette option nécessite accord de la majorité des salariés concernés. Elle est définitive.

L'assiette ne peut être supérieure au plafond Uhedic (4 fois le plafond de la Sécurité sociale).

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.3](#)

Pour connaître le plafond en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

167 Taux ■ Le taux des contributions est celui en vigueur en France (ou dans les DOM pour les employeurs situés dans ces départements).

Pour connaître les taux en vigueur, [voir Indices, barèmes et taux](#).

168 Paiement ■ Les contributions sont dues suivant une périodicité trimestrielle. Elles sont réglées à l'organisme de recouvrement dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil au titre des rémunérations payées au cours du trimestre civil antérieur.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.3](#)

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau dont le modèle est établi par l'Uhedic. L'entreprise doit y désigner le nom des salariés expatriés et le montant des rémunérations retenues pour le calcul des contributions.

169 Impayés ■ En cas de non-respect par l'employeur des obligations auxquelles il s'est engagé, le régime cesse de s'appliquer et les travailleurs concernés, informés par Pôle emploi-service expatriés de la situation, peuvent adhérer individuellement au régime.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.3](#)

■ Section 3 : Adhésion individuelle du salarié

§ 1 : La demande d'adhésion

170 Salarié concerné ■ S'il n'est pas affilié à titre obligatoire ou facultatif par son employeur, tout salarié expatrié non garanti contre le risque de chômage peut adhérer, à titre individuel, au régime d'assurance chômage.

Sont concernés :

- les salariés employés à l'étranger par un employeur relevant du secteur privé ;
- sous certaines conditions, les salariés des collectivités territoriales étrangères ou des établissements et organismes étrangers dont la nature juridique est assimilable à celle des établissements publics autres que ceux de l'État ;
- les salariés non fonctionnaires ou non statutaires occupés par un État étranger ou par un établissement public de l'État étranger ;
- les salariés occupés dans une ambassade ou un consulat situé en France et assujettis à la Sécurité sociale française, à l'exception des ressortissants de l'Union européenne ou des États partis à l'accord sur l'Espace économique européen, salariés d'une ambassade ou d'un consulat situés à l'étranger hors État de l'UE ou de l'EEE ;
- les salariés occupés dans un organisme international situé en France ou à l'étranger.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.3.1](#)

171 Affiliation ■ La demande d'adhésion individuelle peut être faite avant l'expatriation ou dans les 12 mois suivant celle-ci.

Elle doit être accompagnée d'une copie du contrat de travail ou de la lettre d'engagement attestant la qualité de salarié et des renseignements sur le statut de l'entreprise.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.3.1](#)

§ 2 : Les contributions à la charge du salarié

172 Cotisations ■ Les contributions sont assises sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées converties en euro sur la base du taux officiel de change lors de leur perception.

Les contributions sont calculées selon le total des taux appliqués en Métropole (part salariale + part patronale).

◆ [Conv. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.3.3](#)

173 Paiement ■ Les contributions sont à la charge exclusive du salarié. Elles sont dues suivant une périodicité trimestrielle. Elles sont réglées par le salarié dans les quinze premiers jours de chaque trimestre civil au titre des rémunérations payées au cours du trimestre civil antérieur. Elles sont dues dès le premier jour d'activité dans l'emploi qui a été à l'origine de l'adhésion individuelle.

Tous les paiements doivent être accompagnés d'un bordereau dont le modèle est établi par l'Uhedic et sur lequel sont désignés normalement les salariés concernés, et, pour chacun d'eux, le montant des rémunérations retenues pour le calcul des contributions.

La cessation du versement des contributions entraîne la cessation du maintien de la couverture contre le risque chômage dès qu'elle est constatée.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.3.3](#)

§ 3 : L'indemnisation en cas de perte d'emploi

174 Versement d'allocations ■ Les travailleurs français expatriés affiliés volontairement au régime d'assurance chômage peuvent bénéficier des

prestations lors de leur retour en France.

Ils doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet d'action personnalisé. Ils ne doivent pas avoir quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée.

Les durées d'indemnisation sont déterminées en fonction de l'âge du salarié privé d'emploi à la date de la fin du contrat de travail des périodes d'affiliation, elles sont fixées comme suit :

- 18 mois (546 jours), pour le salarié privé d'emploi qui justifie de 18 mois (546 jours) d'affiliation au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- 30 mois (912 jours), pour le salarié privé d'emploi âgé de plus de 50 ans qui justifie de 36 mois (1 095 jours) d'affiliation au cours des 48 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- 42 mois (1 277 jours), pour le salarié privé d'emploi âgé de 57 ans et plus qui justifie de 54 mois (1 642 jours) d'affiliation au cours des 72 mois qui précèdent la fin du contrat de travail et de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

◆ [Règl. gén. chômage 19 févr. 2009, et son règlement annexé, ann. IX, art. 2.1.2, 2.3.2](#)

Annexes

Annexe 1 Conventions internationales de sécurité sociale conclues avec la France

| Pays | Accord | | Durée initiale du détachement | Prolongation de la durée de détachement | Caisse compétente pour le service des prestations en nature (PN) et en espèces (PE) | |
|----------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---|---|---|
| | Date de signature | Entrée en vigueur | | | Maladie et maternité | Accidents du travail et maladies professionnelles |
| Algérie | 1 ^{er} octobre 1980 | 1 ^{er} février 1982 | 3 ans | 2 ans | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Andorre | 4 juin 2003 | 1 ^{er} juin 2003 | 1 an | 1 an | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |
| Bénin | 6 novembre 1979 | 1 ^{er} septembre 1981 | 1 an | Jusqu'à achèvement du travail | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Bosnie-Herzégovine | 5 janvier 1950 | 1 ^{er} avril 1951 | 3 ans | - | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Cameroun | 5 novembre 1990 | 1 ^{er} mars 1992 | 6 mois | - | FN et PE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |
| Canada | 9 février 1979 | 1 ^{er} mars 1981 | 3 ans | Durée indéterminée | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Cap Vert | 1 ^{er} octobre 1980 | 1 ^{er} avril 1983 | 3 ans | Jusqu'à achèvement du travail | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Chili | 25 juin 1999 | 1 ^{er} septembre 2001 | 2 ans | 2 ans | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Congo | 11 février 1987 | 1 ^{er} juin 1988 | 1 an | Jusqu'à achèvement du travail | FN et PE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |
| Côte d'Ivoire | 16 janvier 1985 | 1 ^{er} janvier 1987 | 2 ans | Jusqu'à achèvement du travail | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Croatie | 09 et 12 octobre 1995 | 12 octobre 1995 | 3 ans | - | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| États-Unis | 2 mars 1987 | 1 ^{er} juillet 1988 | 5 ans 2 ans (non-salariés) | - | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Gabon | 2 octobre 1980 | 1 ^{er} février 1983 | 1 an | 1 an | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Guernesey, Aurigny, Herm, Jethou | 10 juillet 1956 | 1 ^{er} mai 1958 | 6 mois | 6 mois | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Israël | 17 décembre | 1 ^{er} octobre | 1 an | Durée indéterminée | FN et PE : caisse | FN : caisse du lieu de séjour |

| | 1965 | 1966 | | | d'affiliation | FE : caisse d'affiliation |
|-----------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------|---|--|
| Jersey | 10 juillet 1956 | 1 ^{er} mai 1958 | 1 an | A convenir | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Macédoine | 13 et 14 décembre 1995 | 14 décembre 1995 | 3 ans | - | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Madagascar | 8 mai 1967 | 1 ^{er} mars 1968 | 2 ans | - | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Mali | 12 juin 1979 | 1 ^{er} juin 1983 | 2 ans | 1 an renouvelable une fois | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Maroc | 9 juillet 1965 | 1 ^{er} janvier 1967 | 3 ans | 3 ans | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Mauritanie | 22 juillet 1965 | 1 ^{er} février 1967 | 3 ans | - | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Monaco | 28 février 1952 | 1 ^{er} avril 1954 | 12 mois | Durée indéterminée | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Niger | 28 mars 1973 | 1 ^{er} novembre 1974 | 1 an | Jusqu'à achèvement du travail | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Philippines | 7 février 1990 | 1 ^{er} novembre 1994 | 3 ans | 3 ans | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Québec | 12 février 1979 | 1 ^{er} novembre 1981 | 3 ans 1 an (non-salariés) | Durée indéterminée | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |
| Saint-Marin | 12 juillet 1949 | 1 ^{er} janvier 1951 | 6 mois | Durée indéterminée | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Sénégal | 29 mars 1974 | 1 ^{er} septembre 1976 | 3 ans | Durée indéterminée | FN et PE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |
| Serbie-Montenegro | 26 mars 2003 | 26 mars 2003 | 3 ans | - | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Togo | 7 décembre 1971 | 1 ^{er} juillet 1973 | 3 ans | Jusqu'à achèvement du travail | FN et PE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Tunisie | 17 décembre 1965 | 1 ^{er} septembre 1966 | 3 ans | 3 ans | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| Turquie | 20 janvier 1972 | 1 ^{er} août 1973 | 3 ans | Durée indéterminée | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN et PE : caisse d'affiliation |
| UE + EEE + Suisse (1) | | | 1 an | 1 an | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN : caisse du lieu de séjour FE : caisse d'affiliation |
| Nouvelle-Calédonie | 19 novembre 2002 | 1 ^{er} décembre 2002 | 2 ans 1 an (non-salariés) | 2 ans 1 an (non-salariés) | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |
| Polynésie française | 26 décembre 1994 | 1 ^{er} janvier 1995 | 3 ans 1 an (non-salariés) | 3 ans 1 an (non-salariés) | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation | FN : caisse au choix FE : caisse d'affiliation |

(1) Les États membres de l'Union européenne (UE) sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (partie grecque), Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède. Les pays de l'Espace économique européen (EEE) sont les suivants : États membres de l'Union européenne ; Islande, Liechtenstein, Norvège. La Suisse applique les règlements européens en matière de sécurité sociale depuis le 1^{er} juin 2002.