

Les entreprises qui se développent à l'international ont compris depuis longtemps l'intérêt de garantir une bonne couverture sociale à tout collaborateur travaillant à l'étranger.

Spécialiste de la protection sociale "à la française" des expatriés, nous accompagnons au quotidien, en France comme à l'étranger, plus de 80 000 entreprises et 1400 000 salariés et retraités.

Cette expérience acquise au service d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, nous permet de mettre à votre disposition un outil de premier diagnostic qui vous orientera rapidement et simplement vers la formule la mieux adaptée entre le détachement et l'expatriation.

Le spécialiste de la protection sociale des expatriés

DÉTACHEMENT OU EXPATRIATION ?

La continuité des droits pour une retraite complète

Vos salariés ayant commencé à cotiser au sein des régimes de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC ont tout intérêt à continuer à le faire pendant leur période d'activité à l'étranger. En effet, la retraite française est d'autant plus importante qu'elle se calcule sur une durée de carrière complète et toute absence de versements pendant une période, si minime soit-elle, ne peut plus donner lieu à un rachat de points.

En outre, les cotisations versées à des systèmes étrangers n'ouvrent pas forcément de droits à la retraite, en raison notamment de conditions de durée minimum d'affiliation au sein de ces régimes locaux, publics ou privés.

Détachement ou expatriation : un choix fondamental

Le recours au détachement est fréquent : simple d'application, il est particulièrement adapté aux missions de courte durée. Pour les séjours de moins de 3 mois, le détachement est obligatoirement appliqué.

Pour des séjours plus longs, il est très coûteux et n'offre pas toujours la meilleure protection.

En tant que détaché, votre salarié continuera de relever des régimes français obligatoires (de base et complémentaire), et vous déclarerez simplement à l'URSSAF qu'il sort du territoire français.

S'il est expatrié, il sera coupé de sa protection sociale obligatoire et vous pourrez alors la prolonger avec :

- la CFE pour la retraite de base et la maladie,
- la CRE et l'IRCAFEX, institutions de NovalisTaitbout pour la retraite complémentaire ARRCO/AGIRC,
- le GARP (*) pour le risque chômage.

C'est exactement le système des salariés travaillant en France transposé pour vos expatriés. Il vous permet de leur garantir l'ensemble des avantages de la protection sociale française dont la qualité des prestations en fait l'une des meilleures au monde.

(*) Pour les pays hors U.E.E.

Les formalités à accomplir

Pour le détachement, vous devez contacter le centre de Sécurité sociale du siège de votre entreprise et remplir un dossier de demande de détachement : la demande est acceptée dans la plupart des cas.

Pour l'expatriation, il suffit de vous adresser à la Délégation Internationale du Groupe NovalisTaitbout où un conseiller vous apportera un conseil personnalisé et des solutions sur mesure.

ATTENTION

Quel que soit votre diagnostic, le critère "formalités à accomplir" doit rester secondaire dans votre choix. En apparence plus simple à mettre en place, le détachement implique pour votre entreprise des coûts de protection sociale bien supérieurs à l'expatriation pour des garanties parfois mal adaptées !

QUESTIONNAIRE DE PRE-DIAGNOSTIC

Quelle est la durée prévue du séjour de vos salariés partant à l'étranger ?

- De 4 à 6 mois >choix possible
- Plus de 6 mois >expatriation préférable

Attention : Les séjours professionnels à l'étranger de moins de 3 mois sont assimilés à des " missions de courte durée " et vos salariés bénéficient d'un maintien sous le régime français (situation de détachement au sens de la Sécurité sociale).

Dans quel pays est prévu le séjour ?

- Dans un pays membre de l'U.E.E. ou ayant signé une convention bilatérale avec la Sécurité sociale française >choix possible
- Dans un autre pays >expatriation préférable

Attention : Dans les pays hors U.E.E. ou n'ayant pas signé de convention avec la Sécurité sociale française, le détachement vous oblige à payer les cotisations sociales en France, mais également dans le pays du séjour. L'expatriation, en revanche, laisse le choix de retenir ou non une couverture " à la française " en complément de la couverture locale.

Quelle est la nationalité de vos salariés à l'international ?

- Française >choix possible
- Autre ressortissant d'un pays de l'U.E.E. >choix possible
- Autre nationalité >détachement préférable

Attention : Pour les Français (et dans certains cas pour les autres nationalités), le choix de l'expatriation permet de cotiser à la CFE (Caisse des Français de l'Etranger : équivalent de la Sécurité sociale française pour les expatriés).

Quel est leur niveau de salaire réel brut ?

- Inférieur ou égal au plafond de la Sécurité sociale >choix possible
- Supérieur au plafond de la Sécurité sociale >expatriation souvent plus économique

Attention : En cas d'expatriation, les cotisations CFE de base ne sont calculées que sur la partie du salaire limitée au plafond de Sécurité sociale.

Etes-vous disposé à prendre à votre charge la gestion de la protection sociale de vos expatriés ?

- Oui >choix possible
- Non >expatriation obligatoire

Quelle est la situation de famille de vos salariés partant à l'étranger ?

(pour les pays hors U.E.E. ou n'ayant pas signé de convention avec la Sécurité sociale française)

- Célibataire, veuf, divorcé **>expatriation souvent plus économique**
- Marié **>choix en fonction du lieu de résidence du conjoint et des enfants**

Lieu de résidence du conjoint et des enfants :

- France **>choix possible**
- Étranger **>expatriation souvent plus économique**

Attention : En cas de détachement, les cotisations pour allocations familiales sont à verser en France, mais le conjoint et les enfants de vos salariés ne pourront percevoir ces allocations que s'ils résident en France.

Si ce pré-diagnostic laisse le choix possible ou recommande plutôt l'expatriation, contactez :

la Délégation Internationale du Groupe TAITBOUT
par téléphone au **01 44 89 43 41**
ou par mail **international@novalistaitbout.com**
Retrouvez-nous également sur **www.novalistaitbout.com**