

GUIDE DU PERSONNEL DÉTACHÉ OU EXPATRIÉ



www.probtp.com

PARTICULIERS



- Toute personne qui travaille en France est intégrée dans un système de droits sociaux.
- Partir en expatriation et quitter les régimes sociaux français peut entraîner des pertes de droits.
- Les entreprises qui expatrient des salariés soumis aux régimes obligatoires avant leur départ et qui ont vocation à réintégrer ces mêmes régimes à leur retour, sont particulièrement sensibles aux avantages de la continuité des droits.
- Le salarié détaché à l'étranger demeure soumis au régime français de la Sécurité sociale.
- Le salarié expatrié cesse de relever de ce régime ; il est alors tenu de s'affilier au régime local de Sécurité sociale du pays d'accueil lorsqu'il est obligatoire.
- Il peut également s'affilier à titre volontaire et individuel au régime de Caisse des Français à l'Étranger (CFE).
- La distinction entre détachement et expatriation dépend en principe du caractère provisoire de l'emploi à l'étranger et du maintien ou non du lien contractuel avec son employeur français.

SOMMAIRE

INFORMATIONS PRATIQUES	page 3
------------------------------	--------

L'AMBASSADE DE FRANCE
LE CONSULAT DE FRANCE

LE DÉTACHEMENT	pages 3 - 5
----------------------	-------------

DÉFINITION
AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL
LES DÉMARCHES À EFFECTUER
LA DURÉE DU DÉTACHEMENT
LE RISQUE DE DOUBLE COTISATION
LA COUVERTURE SOCIALE
LA RETRAITE
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
ALLOCATION CHÔMAGE
LA FISCALITÉ POUR LE SALARIÉ DÉTACHÉ
CSG ET CRDS
LE RETOUR EN MÉTROPOLE

L'EXPATRIATION	pages 5 -11
----------------------	-------------

DÉFINITION
AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL
LA COUVERTURE SOCIALE
LA PROTECTION DU PAYS D'ACCUEIL
UNE PROTECTION COMPLÉMENTAIRE
LA RETRAITE
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
ALLOCATION CHÔMAGE
LA FISCALITÉ POUR LE SALARIÉ EXPATRIÉ
CSG ET CRDS
LE RETOUR EN MÉTROPOLE

SITES INTERNET UTILES	page 11
-----------------------------	---------

INFORMATIONS PRATIQUES

L'AMBASSADE DE FRANCE

L'ambassadeur est le représentant personnel du président de la République, accrédité auprès du chef d'État étranger. Chargé des relations bilatérales d'État à État, il constitue l'autorité suprême pour tous les services français exerçant leur activité dans l'État étranger, notamment :

- les services de coopération et d'action culturelle,
- les missions économiques.

LE CONSULAT DE FRANCE

Le consul est responsable de la communauté française dont il assure la protection vis-à-vis des autorités étrangères et qu'il administre selon la législation et la réglementation française. Il peut être assisté dans certains domaines par des consuls honoraires. Le rôle du consul est la défense des personnes et des biens français dans le respect de la légalité et de l'ordre public. Protégés par le consul vis-à-vis de l'autorité étrangère, les Français résidant dans sa circonscription sont aussi ses administrés.

À ce titre, le consul est officier de l'état civil chargé :

- des fonctions notariales,
- des questions militaires,
- du paiement des pensions civiles et militaires,
- de la délivrance des titres de voyage, des cartes d'identité, sous réserve que le demandeur soit immatriculé.

Le salarié détaché ou expatrié a donc le plus grand intérêt à se faire immatriculer au consulat.

LE DÉTACHEMENT

DÉFINITION

Il s'agit de l'exécution d'un travail projeté à l'avance, en un lieu déterminé, avec une certaine continuité. Pendant la durée du détachement, le salarié restera soumis à la législation française de la Sécurité sociale et l'employeur doit s'engager à verser l'intégralité des cotisations dues en France. Le détachement a été instauré afin d'éviter que le salarié ne soit soumis à différentes législations. Les détachés d'entreprises françaises bénéficient obligatoirement des avantages des conventions collectives, des accords collectifs, des accords d'épargne salariale. Ces avantages sont liés au contrat de travail maintenu.

En résumé : par détachement au sens de la Sécurité sociale, on entend le fait de maintenir à son régime de protection sociale le salarié qui va exercer son activité professionnelle à l'étranger de manière temporaire, pour le compte d'un employeur établi en France. C'est l'employeur qui détache le salarié à l'étranger.

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en métropole. L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

- lieux d'exercice de la fonction,
- durée prévue du déplacement,
- qualification de l'intéressé,
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération,
- période d'adaptation,
- modalités de résiliation du contrat,
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour,
- couverture retraite,
- couverture prévoyance,
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement,
- frais de voyage, de transport et de rapatriement,
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes,
- congés et jours de repos.

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles de droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Assistance au salarié et à sa famille : pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au salarié et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Source : conventions collectives du BTP

LES DÉMARCHES À EFFECTUER

Vous devez contacter la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) du siège social de votre entreprise. Les formalités varient selon la nationalité du salarié, la durée, le lieu de détachement...

Pour plus de précisions, rendez-vous sur www.ameli.fr

LA DURÉE DU DÉTACHEMENT

La durée du détachement varie selon le lieu de détachement.

1. Dans un des états de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen ou en Suisse*

Le détachement est en principe limité à douze mois, mais cette période initiale peut être prolongée de douze mois supplémentaires pour permettre l'achèvement d'un travail, sous réserve d'obtenir l'accord de l'organisme compétent du pays de détachement.

* Allemagne – Autriche – Belgique – Bulgarie – Croatie – Danemark – Espagne (péninsule Ibérique, îles Baléares et Canaries) – France (Métropole et DOM) – Finlande – Grèce – Irlande – Islande – Italie – Liechtenstein – Luxembourg – Norvège – Pays Bas – Portugal (y compris les archipels des Açores et de Madère) – Royaume-Uni (Angleterre, Écosse, Pays de Galle, Irlande du Nord et Gibraltar) – Suède – Suisse – Chypre (partie grecque) – Estonie – Hongrie – Lettonie – Lituanie – Malte – Pologne – République Tchèque – Roumanie – Slovaquie – Slovénie.

2. Dans un pays ayant conclu une convention de Sécurité sociale avec la France*

La durée est variable (de six mois à trois ans renouvelable une fois pour une période de trois ans maximum) et prévue par la convention sauf pour le Japon où elle est de cinq ans. Une prolongation est aussi envisageable dans la limite de la durée fixée par l'accord.

Pour obtenir ces conventions, contactez le centre des liaisons européennes et internationales de la Sécurité sociale (CLEISS). Site Internet : www.cleiss.fr

* Algérie – Andorre – Argentine – Bénin – Bosnie-Herzégovine – Cameroun – Canada Québec – Cap vert – Chili – République du Congo – Côte d'Ivoire – Corée – États-Unis – Gabon – Guernesey – Israël – Inde – Japon – Jersey – Macédoine – Mali – Maroc – Mauritanie – Monaco – Monténégro – Niger – Philippines – Saint-Marin – Sénégal – Serbie – Slovaquie – Suisse – Togo – Tunisie – Turquie.

3. Dans un pays n'ayant pas conclu de convention

La durée du maintien au régime français est de six ans maximum (trois ans renouvelable une fois).

(Source : CLEISS)

LE RISQUE DE DOUBLE COTISATION

1. Pays membre de l'Union européenne ou qui est lié avec la France par une convention de Sécurité sociale

Être considéré par la France comme un "détaché" dispense de cotiser au régime de protection sociale du pays d'affectation. L'employeur et le salarié ne paieront que les charges sociales françaises.

2. Hors Union européenne dans un état qui n'a pas de convention avec la France

Être « détaché » n'exonère pas du régime local. Le salarié qui remplit les conditions requises par la législation de l'État dans lequel il travaille, risque de supporter des doubles cotisations.

Source : Maison des français à l'étranger, service du ministère des Affaires étrangères.

LA COUVERTURE SOCIALE

1. Pour la Sécurité sociale

Le salarié détaché est réputé, pour l'application de la législation française de la Sécurité sociale, avoir conservé sa résidence et son lieu de travail en France. Le maintien au régime français produit les effets suivants :

- le versement intégral des cotisations prévues par la législation française pour chaque risque couvert et la dispense corrélative d'affiliation au régime du pays d'emploi quand le salarié est détaché dans un cadre conventionnel,
- le service de toutes les prestations françaises de la Sécurité sociale pour l'assuré et ses ayants droit, ainsi que la retraite complémentaire et l'assurance chômage mais à l'exception des prestations familiales non exportables lorsque la famille accompagne le salarié détaché.

• Prestations en espèces

Pour les risques suivants, la situation du salarié détaché et celle de sa famille sont inchangées :

- rente d'invalidité,
- vieillesse (régime de base et retraite complémentaire obligatoire),
- veuvage,
- rente d'accident du travail et maladie professionnelle,
- décès,
- les indemnités journalières, sont toujours versées directement par la caisse primaire d'affiliation du salarié détaché.

• Prestations en nature

En revanche, pour le remboursement des prestations en nature (dépenses médicales engagées pour des soins reçus dans le pays de détachement), les dispo-

sitions varient selon que le salarié est détaché :

- dans un pays membre de l'Espace économique européen (EEE),
- dans le cadre d'une convention bilatérale,
- dans un pays non lié à la France par un accord international de la Sécurité sociale.

L'employeur peut envisager de souscrire une assurance complémentaire adaptée à la situation spécifique de ses salariés détachés : selon les conditions de remboursement en santé hors EEE ou convention bilatérale, notamment dès lors que les soins sont coûteux, ou encore selon les éventuels besoins d'assistance, de conseils (remboursements et démarches) et de rapatriement.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site <http://www.issa.int/fre/Observatoire/Comparaison-des-regimes>.

2. Pour PRO BTP

PRO BTP a conçu une gamme spécifique pour les salariés exerçant à l'étranger :

- au 1^{er} euro
- en complément de la CFE - caisse des français de l'étranger.

Vous avez le choix entre cinq formules pour répondre efficacement à l'ensemble des besoins des salariés détachés en matière de protection sociale :

FRAIS DE SANTÉ + ASSISTANCE

FRAIS DE SANTÉ + ASSISTANCE + DÉCÈS

FRAIS DE SANTÉ + ASSISTANCE + DÉCÈS + INCAPACITÉ INVALIDITÉ

DÉCÈS

DÉCÈS + INCAPACITÉ INVALIDITÉ

Pour en savoir plus, reportez-vous au "Panorama de la protection sociale des salariés détachés ou expatriés".

LA RETRAITE

1. Pour la Sécurité sociale

La période de travail à l'étranger sera validée pour la liquidation de la retraite en cas d'application des règlements européens de coordination ou de conventions bilatérales avec la France.

2. Pour PRO BTP

Aussi longtemps que le salarié détaché continue à être assujéti au régime Arrco ou Arrco et Agirc (selon son statut) la période de travail à l'étranger sera prise en compte au même titre que si le salarié était resté en France.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective base France. Le rapatriement du salarié (et de sa famille s'il y a lieu), de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise.

Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de neuf mois à dater de la notification

du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat dû soit à la démission du salarié, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps du séjour prévu.

Source : conventions collectives du BTP.

ALLOCATION CHÔMAGE

Les salariés détachés sont maintenus par leur employeur au régime français de l'assurance chômage.

LA FISCALITÉ POUR LE SALARIÉ DÉTACHÉ

Les salariés, domiciliés fiscalement en France, détachés à l'étranger, se trouvent dans une situation fiscale identique à celle des personnes résidant régulièrement en France. Ils bénéficient toutefois d'une exonération totale ou partielle, au regard de la présence ou non des conventions internationales (conformément aux dispositions de l'article 81-A du Code général des impôts).

1. Exonération totale

Les salaires perçus en rémunération de leur activité à l'étranger par les personnes de nationalité française qui ont leur domicile fiscal en France et qui sont envoyées à l'étranger par un employeur établi en France, sont exonérés de l'impôt sur le revenu en France, si l'une des conditions suivantes est remplie :

- les rémunérations ont été soumises à l'étranger à un impôt sur le revenu égal au 2/3 de l'impôt qui serait dû en France sur la même base d'imposition (article 81 A I du CGI) ;
- les salaires se rapportent à certaines activités, exercées à l'étranger, pendant une durée supérieure à 183 jours (Industries) ou 120 jours (Commerce), au cours d'une période de douze mois consécutifs (article 81 A II du CGI).

2. Activités concernées

Durée de 183 jours :

Chantiers de construction ou de montage, installations, mise en route et exploitation d'ensembles industriels, prospection, recherche ou extraction de ressources naturelles.

Durée de 120 jours :

prospection commerciale.

3. Exonération partielle

Lorsque l'exonération totale ne peut s'appliquer, les salariés sont imposés en France sur le montant du salaire qu'ils auraient perçu si leur activité avait été exercée en France (article 81 A III du CGI) à l'exclusion donc des suppléments de la rémunération liés au détachement.

4. Modalités d'imposition

Les salaires doivent être déclarés sur l'imprimé n° 2042. Pour l'imposition des autres revenus, il est fait application de la règle du "taux effectif". La définition du taux effectif figure en page 10.

Source : Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

CSG ET CRDS

Les personnes qui sont à la fois fiscalement domici-

liées en France pour l'imposition sur le revenu et à la charge, à quelque titre que ce soit d'un régime obligatoire français d'assurance maladie, sont assujetties à la CSG sur leurs revenus d'activité et de remplacement. Ces critères s'appliquent dans les mêmes conditions pour la CRDS.

LE RETOUR EN MÉTROPOLE

À son retour en métropole, le salarié sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification. Le temps passé hors de la France entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements,
- le calcul de l'ancienneté,
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat de travail.

L'entreprise pourra faire bénéficier le salarié de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des nouvelles technologies.

Source : conventions collectives du BTP

L'EXPATRIATION

DÉFINITION

Il s'agit de salariés qui sont envoyés à l'étranger pour une durée illimitée ou qui y travaillent depuis plus de six ans ou encore qui sont employés par une entreprise étrangère. Ces salariés sont affiliés à la Sécurité sociale du pays de leur résidence si elle existe et non plus au régime obligatoire français de la Sécurité sociale.

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail, régissant les conditions dans lesquelles s'effectuent le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en métropole. Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition du salarié, pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible sur la réglementation sociale et fiscale dans le pays où le salarié est envoyé, compte tenu de la durée prévisible de l'expatriation et lui communique toutes les informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

- lieux d'exercice de la fonction,
- durée prévue de l'expatriation,
- qualification de l'intéressé,
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération,
- période d'adaptation,
- modalités de résiliation du contrat,
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour,
- couverture retraite,
- couverture prévoyance,
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement,

- frais de voyage, de transport et du rapatriement,
- frais de déménagement et s'il y a lieu, assurances correspondantes,
- congés et jours de repos.

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles de droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Assistance au salarié et à sa famille : pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection du salarié et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

Source : conventions collectives du BTP.

LA COUVERTURE SOCIALE

Elle dépend du pays dans lequel se trouve le salarié.

1. Pays liés à la France par un instrument international de Sécurité sociale

Il s'agit des pays de l'Espace économique européen ou des pays ayant signé des conventions bilatérales avec la France.

Votre salarié expatrié bénéficiera des dispositions prévues par l'instrument international de Sécurité sociale que la France a conclu avec lui (règlements communautaires ou conventions bilatérales). Pour en savoir plus, consultez le site Internet du Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale (CLEISS) www.cleiss.fr

2. Pays non liés à la France par un instrument international de Sécurité sociale

Dans ces pays, votre salarié expatrié bénéficiera d'une égalité de traitement avec les nationaux. Il sera donc affilié au régime local.

Source : CLEISS.

LA PROTECTION DU PAYS D'ACCUEIL EST INSUFFISANTE

Dans ce cas, le salarié peut être affilié en France au régime volontaire d'assurance des expatriés, la Caisse des français à l'étranger (CFE). Internet : www.cfe.fr

Adhérer à la CFE dès le départ de France assure la continuité des droits :

- pas de délai de carence en assurance maladie,
- pas de trimestres perdus pour la retraite.

Pour bénéficier des assurances gérées par la CFE, vos salariés expatriés doivent remplir les conditions suivantes :

- posséder la nationalité française ou, sous certaines conditions, être ressortissant d'un pays de l'Espace économique européen ou être étranger d'autre origine,
- ne pas bénéficier du régime français obligatoire de la Sécurité sociale.

À la différence du détachement qui implique le paiement de toutes les cotisations (comme en France), l'expatriation, doublée d'une adhésion à la CFE permet à l'entreprise d'adapter la protection sociale de ses collaborateurs à l'étranger en fonction de leur situation personnelle (famille, pays d'accueil, type d'activité, etc.). L'entreprise peut choisir d'adhérer à un ou plusieurs risque(s) et cela pour l'ensemble des expatriés ou seulement une partie d'entre eux. À l'intérieur de ces risques, il existe des options que vous pouvez retenir en accord avec vos collaborateurs. Les mêmes

possibilités de choix sont offertes au salarié adhérent à la CFE à titre individuel.

La CFE couvre trois types de risques :

- maladie, maternité, invalidité,
- accidents du travail, maladies professionnelles,
- vieillesse (retraite de la Sécurité sociale gérée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse).

1. Prestations en nature

Les soins effectués à l'étranger sont pris en charge sur la base des frais réels, dans la limite des tarifs français de remboursement (sauf pour l'hospitalisation où des tarifs spécifiques sont appliqués). Les soins reçus (par le salarié ou ses ayants droit) lors de séjours en France de trois mois au plus, sont pris en charge comme pour les salariés exerçant en France. Il est également possible de bénéficier, sur option, d'une prise en charge lors des séjours temporaires en France compris entre trois et six mois.

2. Prestations en espèces

- Accidents du travail – maladies professionnelles
- Invalidité
- Décès
- Indemnités journalières

3. Vieillesse

Pour se constituer une retraite de base complète et ne pas perdre de trimestres pour la retraite française, il est possible d'adhérer à l'assurance volontaire vieillesse de la CFE. Les périodes de cotisation à l'assurance volontaire vieillesse seront prises en compte dans le calcul de la retraite de la Sécurité sociale.

L'adhésion à la CFE ne dispense pas l'affiliation au régime local.

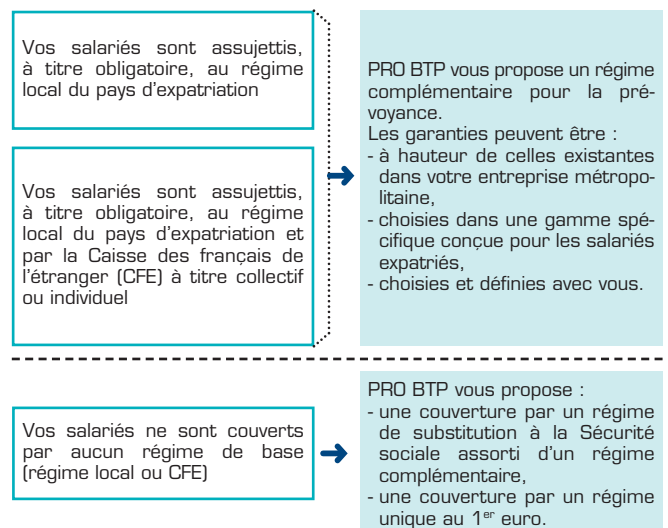
UNE PROTECTION COMPLÉMENTAIRE

Une protection additionnelle au régime de la CFE, permet de compléter avantageusement la protection sociale de vos salariés expatriés.

PRO BTP vous propose des solutions adaptées à la spécificité de votre entreprise pour répondre à l'exigence de vos salariés sur :

- un niveau de garantie au moins équivalent à celui des salariés travaillant en France,
- une garantie spécifique,
- une qualité de prestations et de services,
- une rapidité d'intervention et de remboursement.

Pour vos salariés, plusieurs situations sont possibles :



Vous avez le choix entre cinq formules pour répondre efficacement à l'ensemble des besoins des salariés expatriés en matière de protection sociale :

FRAIS DE SANTÉ + ASSISTANCE

FRAIS DE SANTÉ + ASSISTANCE + DÉCÈS

FRAIS DE SANTÉ + ASSISTANCE + DÉCÈS + INCAPACITÉ INVALIDITÉ

DÉCÈS

DÉCÈS + INCAPACITÉ INVALIDITÉ

Pour en savoir plus, reportez-vous au "Panorama de la protection sociale des salariés détachés ou expatriés".

LA RETRAITE

Le salarié expatrié n'est couvert par aucun régime français obligatoire de retraite. Il n'existe pas d'obligation de cotiser, que ce soit au régime vieillesse de la Sécurité sociale ou à un régime complémentaire.

L'avenir de sa retraite française est donc fondé sur une adhésion volontaire ou celle de son employeur à :

- la Caisse des français de l'étranger (CFE),
- PRO BTP pour les régimes complémentaires Arrco et Agirc.

1. Pour la Sécurité sociale

- **Pays liés à la France par un instrument international de Sécurité sociale**

À compter de son installation dans le pays, le salarié dépend obligatoirement du régime local de retraite. En tant qu'expatrié, il est obligé d'y adhérer et de payer les cotisations.

Lorsqu'il prendra sa retraite de la Sécurité sociale, les droits seront calculés en tenant compte de l'ensemble des périodes de cotisations en France et dans les différents États liés à la France où il aura travaillé.

- **Pays non liés à la France par un instrument international de Sécurité sociale**

La période de travail à l'étranger ne sera pas prise en compte pour la retraite française, même si l'expatrié a cotisé à un régime local.

Ceux qui souhaitent conserver la plénitude de leurs droits pour la liquidation de la retraite en France ou qui trouvent insuffisantes les modalités de prise en compte des périodes de travail à l'étranger, ont comme solution d'adhérer à la Caisse des français de l'étranger (CFE). Cette adhésion permet d'assurer la continuité avec le régime de base français.

L'adhésion à la CFE ne dispense pas l'affiliation au régime local.

2. Pour la retraite complémentaire

La retraite complémentaire pour les salariés expatriés n'est pas obligatoire. Afin de continuer d'acquérir des points de retraite, le salarié doit cotiser soit par l'intermédiaire de son employeur à PRO BTP ou la CRE/IRCAFEX selon les cas. "L'extension territoriale" permet d'étendre l'application de la réglementation française en matière de retraite complémentaire aux salariés expatriés.

Il existe trois types d'extension territoriale :

- **Extension cas A** : à la demande de l'employeur établi en France, contrat souscrit par la société.

- **Extension cas B** : à la demande d'un employeur étranger.

- **Extension cas D** : adhésion volontaire individuelle sur demande du salarié expatrié.

- **La procédure pour bénéficier de l'extension territoriale cas A**

Vous devez déposer une demande à PRO BTP. Depuis le 1^{er} janvier 2000, cette extension territoriale est applicable à tout ou partie du personnel de l'entreprise adhérente en fonction de la décision individuelle de chaque salarié.

- **La procédure pour bénéficier de l'extension territoriale cas B**

Cette extension ne concerne pas les employeurs français. Seuls les salariés envoyés auprès d'une société étrangère avec seulement un contrat de travail local ou recruté directement par cette société peuvent en bénéficier.

- **La procédure pour bénéficier de l'extension territoriale cas D**

Si l'employeur n'a pas demandé d'extension territoriale cas "A" ou "B" et ne souhaite pas le faire, le salarié peut se substituer à lui et demander une extension à titre individuel.

Pour les extensions B et D, la demande doit être déposée à :

- la CRE pour le régime Arrco (pour les non cadres),
- l'IRCAFEX pour le régime Agirc (pour les cadres).

Il n'a pas la possibilité de choisir d'autres institutions.

Pour en savoir plus :

www.cre.fr ou www.groupe-taitbout.com

Source : Arrco-Agirc.

Ainsi, les étages constitutifs de la retraite en France sont facilement transposables au plan international, comme le montre le schéma ci-dessous :

	Adhésion obligatoire	Adhésion facultative
	En France	Hors de France
Régime de base	Sécurité sociale	Caisse des français de l'étranger (CFE)
Régime complémentaire	Institutions Agirc/Arrco	Institutions Agirc/Arrco PRO BTP ou CRE IRCAFEX selon les cas

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'étranger, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective base France. Le rapatriement du salarié et de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise.

Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de neuf mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat dû soit à la démission du salarié, soit à une faute

grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au *pro rata* du temps de séjour effectué par rapport au temps du séjour prévu.

Source : Conventions collectives du BTP.

ALLOCATION CHÔMAGE

Si l'entreprise est établie en France, elle doit obligatoirement affilier ses salariés expatriés au régime de l'Assurance chômage. Si l'entreprise est établie à l'étranger, cette démarche est facultative mais les salariés peuvent choisir une adhésion individuelle à leur charge. Pour plus de précisions : www.pole-emploi.fr

1. Pour les entreprises établies en France

Les entreprises établies en France, y compris les entreprises étrangères, concluant des contrats de travail avec des salariés qu'elles envoient travailler dans un pays étranger autre que la Suisse ou qu'un pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, doivent obligatoirement les affilier au régime expatrié français de l'Assurance chômage s'ils sont :

- de nationalité française,
- ou ressortissants de la Suisse, de l'Union européenne, ou de l'Espace économique européen.

Les salariés ressortissants de la Suisse, d'un état membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen allant travailler dans l'un d'eux sont soumis à la réglementation communautaire. Les entreprises doivent dans ce cas verser les contributions localement, sauf si les salariés ont la qualité de détaché. L'affiliation obligatoire doit intervenir dans les deux mois suivant la date à laquelle les salariés ont été expatriés à l'étranger.

2. Pour les entreprises établies à l'étranger

Les entreprises établies à l'étranger dans un pays autre que la Suisse, qu'un pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, peuvent, à titre facultatif, s'affilier pour leur personnel expatrié hors de France.

La demande peut intervenir à tout moment (sous réserve de l'accord des salariés concernés) et prend effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel les engagements ont été souscrits.

Source : Pôle emploi.

LA FISCALITÉ POUR LE SALARIÉ EXPATRIÉ

La situation au regard de l'impôt sur le revenu varie selon le pays étranger où réside votre salarié*.

Si la France a conclu une convention fiscale avec ce pays, il est imposable en France si la convention attribue à notre pays le droit d'imposer ses revenus.

À défaut de convention, tous les revenus sont imposables en France si vos expatriés y sont fiscalement domiciliés. Dans le cas contraire, ils sont imposables en France uniquement sur les revenus de source française.

Les règles d'imposition prévues par les conventions internationales varient selon les catégories de revenus. D'après ces principes, l'imposition en France des différents revenus dépendra de la qualité de résident français ou étranger. Cependant, il existe des régimes spécifiques concernant des situations particulières.

* Les territoires d'Outre-Mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Terres Australes Antarctiques françaises, Wallis et Futuna) et les collectivités territoriales à statut particulier (Saint-Pierre-et-Miquelon) sont dotés de régimes fiscaux distincts de ceux en vigueur dans les départements métropolitains et d'Outre-Mer de la République française. En matière d'impôt sur le revenu, ces territoires et collectivités territoriales sont donc en principe assimilables aux pays étrangers.

1. Convention fiscale

L'objet des **conventions fiscales** est d'éviter la double imposition des revenus qui ont leur source dans un État et qui sont perçus par une personne **fiscalement domiciliée** dans un autre État (ou résidente de cet autre État). **Le domicile fiscal (ou résidence fiscale)** est défini par la convention. Celle-ci indique également, pour chaque catégorie de revenus, si le droit d'imposition est attribué :

- uniquement à l'État du domicile fiscal (ou de la résidence fiscale) du bénéficiaire,
- uniquement à l'État où les revenus ont leur source,
- aux deux États concernés : dans ce cas, l'État où est situé le domicile fiscal du bénéficiaire des revenus élimine la double imposition en se conformant aux dispositions prévues par la convention (application d'un crédit d'impôt ou du taux effectif).

Liste des pays et territoires avec lesquels la France a passé une convention fiscale : Afrique du sud, Albanie, Algérie, Allemagne, Arabie Saoudite, Argentine, Arménie, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bangladesh, Belgique, Bénin, Bolivie, Bosnie Herzégovine, Botswana, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cameroun, Canada, Centrafrique, Chili, Chine, Chypre, République du Congo, Corée du Sud, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, Égypte, Émirats Arabes Unis, Équateur, Espagne, Estonie, États-Unis, Éthiopie, Finlande, Gabon, Ghana, Grèce, Guinée, Hong Kong, Hongrie, Inde, Indonésie, Iran, Irlande, Islande, Israël, Italie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Koweït, Lettonie, Liban, Libye, Luxembourg, Macédoine, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Malte, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mayotte⁽³⁾, Mexique, Monaco⁽¹⁾, Mongolie, Monténégro, Namibie, Niger, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Calédonie, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Polynésie⁽²⁾, Portugal, Province de Québec, Qatar, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie⁽⁴⁾, Saint-Pierre-et-Miquelon, Sénégal, Serbie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Syrie, Taïwan, Thaïlande, Togo, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Ukraine, Venezuela, Vietnam, Zambie et Zimbabwe.

(1) Les principes posés par cette convention ne sont pas classiques.

(2) Cette convention ne concerne que les revenus des capitaux mobiliers.

(3) Ancien territoire des Comores.

(4) États membres de la CEI.

Il est possible de prendre connaissance du texte de la convention qui vous intéresse auprès de l'**ambassade** ou du **consulat** de France dans le pays concerné.

En France, ces conventions et ces traités, publiés par le *Journal Officiel*, peuvent être obtenus à l'adresse suivante :

Journaux officiels

26 rue Desaix - 75727 PARIS CEDEX 15

Tél. 01 40 58 79 79

Internet : www.journal-officiel.gouv.fr

Vous pouvez également consulter les conventions fiscales sur le site Internet du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie : www.impots.gouv.fr – Rubrique documentation > international.

• Salarié non résident de France

Si, en application de la convention internationale, votre salarié est considéré comme résidant à l'étranger, il sera soumis à une obligation fiscale limitée et imposée selon des modalités particulières, mais certaines formalités lui incombent. Il sera soumis à l'impôt sur ses seuls revenus de source française, notamment :

- les revenus et les plus-values provenant de biens immobiliers situés en France,
- les salaires versés en raison d'une activité privée exercée en France,
- les rémunérations publiques versées par l'État français,
- les revenus des valeurs mobilières françaises.

L'impôt est calculé sur le montant effectif des revenus imposables en France.

■ L'imposition est acquittée

• Soit par retenue à la source

Pour les salaires versés en raison d'une activité privée, de source française exercée sur le territoire français et pour les pensions lorsque la convention fiscale le prévoit, le prélèvement est effectué par l'employeur, selon les dispositions de l'article 182-A du Code général des impôts.

Il existe trois taux de retenue : 0 %, 12 % et 20 %. Les taux de 12 % et 20 % sont réduits à 8 % et 14,4 % dans les départements d'Outre-mer si l'activité y est exercée ou si le paiement des arrérages y est opéré.

Barème de retenue à la source 2013 (montant du taux de retenue par tranche de revenu annuel ou mensuel)		
Taux applicable	Par année	Par mois
0 %	Moins de 14 245 €	Moins de 1 187 €
12 %	De 14 245 à 41 327 €	De 1 187 à 3 444 €
20 %	Au-delà de 41 327 €	Au-delà de 3 444 €

- l'imposition peut être libératoire lorsqu'il y a un seul débiteur de revenus pour la fraction imposable taxée à 12 % et qui n'excède pas 41 327 € en 2013,
- l'imposition n'est pas libératoire mais imputable sur l'impôt définitivement dû lorsque la fraction nette est égale ou supérieure à 41 327 € en 2013.

Les personnes dont les rémunérations sont soumises à la retenue à la source peuvent demander le remboursement de l'excédent de retenue lorsque la totalité de la retenue (au taux de 12 % et de 20 %) excède l'impôt sur leurs seuls revenus de source française calculé avec le taux du barème prenant en compte leurs revenus de source française et étrangère (voir ci-après les justificatifs à produire pour bénéficier de cette mesure).

• Soit par émission d'un avis d'imposition

Tous les revenus non soumis à une retenue à la source libératoire sont imposés par voie de rôle. L'impôt est calculé par application du barème progressif de droit commun. Toutefois, il existe un taux minimum d'imposition qui ne peut, en principe, être inférieur à 20 %. Ce taux minimal de 20 % peut être écarté au profit du taux moyen d'imposition déterminé en tenant compte de la totalité des revenus de sources française et étrangère. Ce taux moyen s'y substitue s'il est inférieur au taux de 20 %.

Pour obtenir l'écartement du taux de 20 %, le contribuable non-résident doit déposer sa déclaration de revenus dans les délais légaux accompagnée des justificatifs, au Centre des impôts des non-résidents. (Le taux de 20 % est ramené à 14,4 % pour les revenus ayant leur source dans les départements d'Outre-mer).

Les justificatifs sont par exemple :

la copie certifiée conforme de l'avis d'imposition émis par l'administration fiscale de l'État de résidence accompagnée du double de la déclaration de revenus souscrite dans le pays ; à défaut, la copie de la déclaration de revenus souscrite auprès de l'administration fiscale de l'État de résidence en attendant la copie de l'avis d'imposition certifiée conforme ; à défaut, la copie de tout document probant de l'établissement du montant et de la nature des revenus certifiée conforme.

• Soit par prélèvement libératoire

En alignant l'imposition du capital sur celle du travail, la loi de finance 2013 a pratiquement supprimé le prélèvement forfaitaire libératoire (PLF) qui n'est désormais accessible que pour les ménages déclarant des revenus d'épargne (intérêts, dividendes, plus-values immobilières) inférieures à 2 000 euros par an. Pour le reste, les revenus financiers sont soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

■ Salarié résident de France

S'il réside à l'étranger tout en ayant un domicile fiscal en France - en application d'une convention internationale - il est fiscalement considéré comme résident de France. Il est dans une situation identique à celle des contribuables qui résident régulièrement en France. Il doit déclarer en France, dans les conditions de droit commun, tous ses revenus qu'ils soient d'origine française ou étrangère, auprès du centre des impôts local compétent pour sa domiciliation en France.

Service des impôts des non-résidents (CINR)
TSA 10010 – 10 rue du Centre
93465 NOISY LE GRAND CEDEX
Tél. 00 33 1 57 33 83 00
Télécopie : 00 33 1 57 33 83 50
Courriel : sip.nonresidents@dgfip.finances.gouv.fr

2. Il n'existe pas de convention fiscale

■ Domicile fiscal en France

Si le salarié est considéré comme étant domicilié en France, les modalités d'imposition sont celles de droit commun pour une imposition sur l'ensemble des revenus.

• L'imposition en France

Il est fait application des règles du quotient familial et du barème progressif sur l'ensemble des revenus de

source française et étrangère qui ne bénéficient pas d'une exonération. Si une partie des revenus est imposable en France, l'imposition sera calculée d'après la règle du taux effectif.

• Formalités à accomplir

Une déclaration de revenus (n° 2042) doit être produite chaque année, accompagnée, s'il y a lieu, d'un imprimé :

- n° 2044, si le salarié a encaissé des revenus fonciers,
- n° 2049, si le salarié a réalisé des plus-values,
- n° 2047, si le salarié a encaissé des revenus à l'étranger.

Si le salarié bénéficie de revenus mobiliers, il doit mentionner ses revenus non soumis au prélèvement libératoire.

• Lieu de la déclaration

Il doit adresser la déclaration annuelle de revenus au centre des impôts du domicile en France.

• Taux effectif

Pour éviter la double imposition, le système fiscal français utilise la méthode de l'exonération avec progressivité, dite « du taux effectif ». Elle permet de maintenir la progressivité de l'impôt même lorsqu'une convention internationale retire à la France le droit d'imposer une fraction du revenu global du contribuable.

Le montant des revenus imposés dans l'autre État n'est pas compris dans l'assiette de l'impôt français, mais il entre en ligne de compte pour la détermination du taux de l'impôt.

La méthode utilisée est la suivante :

- l'impôt est calculé sur le revenu global du contribuable (comme s'il n'y avait pas de convention),
- le montant de l'impôt est ensuite réduit proportionnellement à la part des revenus exonérés en France par la convention.

Soit :

$$\frac{(\text{montant des droits simples} *) \times (\text{seuls revenus français})}{\text{revenu total imposable}}$$

* Montant des droits simples après calcul de la cotisation de base tenant compte du nombre de parts.

• Paiement

Le paiement de l'impôt s'effectue auprès de la trésorerie principale du domicile en France.

■ Domicile fiscal à l'étranger

Le salarié est considéré comme domicilié hors de France si aucune des conditions exposées précédemment n'est remplie.

Toutefois, le salarié reste imposable en France dans certains cas. Il est soumis à une obligation fiscale limitée aux seuls revenus de source française et imposé d'après des modalités particulières.

3. Le lieu de déclaration et de paiement

Service des impôts des non-résidents
10 rue du Centre - 93465 NOISY LE GRAND CEDEX
Tél. 00 33 1 57 33 83 00
Télécopie : 00 33 1 57 33 90 31
Courriel : sip.nonresidents@dgfip.finances.gouv.fr

• Les délais de déclaration sont fonction du lieu de domicile

Lieu de domicile	Date d'expiration
Europe, pays du littoral de la Méditerranée et Afrique	17 Juin
Amérique Centrale, Amérique du Sud, Asie, Océanie et tous les pays	1 ^{er} Juillet

■ Le salarié n'a pas de compte bancaire ouvert en France

Le règlement des impôts se fera sur les comptes dont les coordonnées sont :

- pour un virement venant de l'étranger :
IBAN:FR76-3000-1000-6400-0000-9086-903
Identifiant SWIFT de la BDF:BDFFRPPCCT
Préciser la banque bénéficiaire et son adresse :
Banque de France 31 rue croix des petits champs
75049 Paris Cedex 01

- pour un virement venant de France :
RIB:30001-00064-64880000000-26
BDF PARIS BANQUE CENTRALE

■ Le salarié a un compte bancaire ouvert en France

Il peut régler ses impôts par :

- acomptes provisionnels ;
- chèque ;
- virement ;
- prélèvements mensuels (adhésion à la mensualisation de l'impôt) ;
- prélèvement à la date limite de paiement (adhésion au système du prélèvement à l'échéance) ;
- télépaiement (www.impots.gouv.fr).

L'option pour la mensualisation ou pour le prélèvement à la date limite de paiement se fait par contrat d'adhésion reçu à domicile (demande par messagerie) ou souscrit à la trésorerie (courriel, télécopie, courrier ou sur place).

CSG ET CRDS

Les personnes qui sont à la fois fiscalement domiciliées en France pour l'imposition sur le revenu et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie sont assujetties à la CSG sur leurs revenus d'activité et de remplacement. Ces critères s'appliquent dans les mêmes conditions pour la CRDS.

Dès lors, les salariés expatriés qui ne sont pas fiscalement domiciliés en France ne sont pas assujettis à la CSG et à la CRDS.

Source : Revue Internet de la fiscalité.

LE RETOUR EN MÉTROPOLE

À son retour en métropole, le salarié sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la France entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements,
- le calcul de l'ancienneté,

- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier le salarié de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des nouvelles techniques.

SITES INTERNET UTILES

Voici une sélection de sites français qui peuvent fournir des informations pratiques aux français établis à l'étranger.

www.diplomatie.fr

Site du ministère des Affaires étrangères qui fournit de nombreuses informations pratiques pour les français partant à l'étranger.

www.expatries.org

Site de la Maison des français de l'étranger (MFE). Ce service du ministère des Affaires étrangères a pour mission d'informer tous les français envisageant de partir vivre ou travailler à l'étranger.

www.info-europe.fr

Ce site s'adresse à tous ceux qui recherchent des informations sur l'Union européenne, son fonctionnement, ses actions, ses subventions. Il permet de suivre l'actualité, de repérer les différents acteurs, d'identifier les lieux et les outils d'information disponibles. Il a été créé en avril 1998 à l'initiative du ministre délégué aux Affaires européennes, du Bureau d'information du Parlement européen à Paris et de la Représentation en France de la Commission européenne. Il est géré et développé par Sources d'Europe, le Centre d'information sur l'Europe.

L'information est régulièrement actualisée par Sources d'Europe et ses partenaires au sein du réseau des Centres d'information sur l'Europe. Ils assurent également la réponse à vos questions par le biais de la messagerie.

www.service-public.fr

Site public comportant des informations pratiques et juridiques dans les domaines de la vie quotidienne.

www.impots.gouv.fr

Site du ministère des Finances qui fournit des renseignements et des services liés aux impôts. Accès à la documentation de base de l'administration fiscale (développement sur les personnes non domiciliées en France).

www.douane.gouv.fr

Site de l'administration des douanes. Fiches précisant les obligations déclaratives des personnes s'installant à l'étranger ou revenant en France.

www.finances.gouv.fr/minefi/acces/nonresidents/index.htm

Espace dédié aux non-résidents français, sur lequel vous trouverez des formulaires fiscaux ou douaniers, les conventions fiscales internationales, des informations pratiques.

www.cfe.fr

Site de la Caisse des français de l'étranger, organisme sous tutelle ministérielle qui permet d'avoir la même Sécurité sociale qu'en France.

www.retraite.cnav.fr

Site de la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Brochures d'information à télécharger.

www.ameli.fr

L'Assurance maladie en ligne. Indique toutes les formalités à accomplir lors du détachement d'un salarié.

www.cleiss.fr

Site du Centre de liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale. Fiches sur les régimes locaux de nombreux pays, téléchargement de documents.

www.pole-emploi.fr

Site de l'Assurance chômage. Informations sur le régime des expatriés.

GLOSSAIRE

Espace économique européen (EEE)

Union des États de l'union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre échange (AELE) - Islande - Norvège - Liechtenstein - Suisse.

www.probtp.com