

LES DIFFÉRENTS STATUTS DES FRANÇAIS TRAVAILLANT A L'ÉTRANGER



Qu'ils soient détachés, expatriés, salariés de droit local ou encore travailleurs transfrontaliers, les Français qui travaillent à l'étranger ont différents statuts professionnels.

Voici un tour d'horizon des divers profils liés à l'expatriation professionnelle.

LES SALARIÉS DÉTACHÉS

Ce statut est réputé pour être celui qui offre la **plus grande sécurité à l'employé car celui-ci conserve son lien professionnel avec la France intact** (sécurité sociale, réintégration dans l'entreprise à son retour, etc.).

Un contrat de détachement est proposé aux personnes déjà employées en France par **une entreprise qui les envoie en mission à l'étranger pour une période limitée** (variant de 6 mois à 3 ans). Les salariés détachés restent donc dans les effectifs de la société française et le lien de subordination demeure. Ainsi, le salarié reste affilié à la sécurité sociale française. Si le détachement se fait dans un pays où est appliqué le droit européen ou dans un Etat avec lequel la France a signé une **convention bilatérale de sécurité sociale (CBSS)**, le salarié est exonéré du versement de cotisation de sécurité sociale dans cet Etat. Il faut noter que **tous les salariés, même détachés ou expatriés ont droit au versement d'une épargne salariale**, tant qu'ils appartiennent aux effectifs de l'entreprise durant leur période de détachement (voir [ici](#)). Dans tout autre pays, le salarié est contraint de cotiser localement en plus de ses cotisations au régime français.

LES EXPATRIÉS

Toute personne dans l'une des situations suivantes est considérée comme expatriée :

- envoyée en poste à l'étranger par un employeur qui n'a pas opté pour le détachement ;
- envoyée en mission pour une durée supérieure aux limites légales du détachement ;
- embauchée par une société étrangère ;
- embauchée par l'intermédiaire d'une société française mais pour le compte d'une filiale étrangère.

Dès lors, **le contrat français du salarié expatrié est suspendu le temps de son expatriation**. Néanmoins, celui-ci conserve une sécurité professionnelle car à son retour, il sera replacé au sein de l'entreprise qu'il avait quittée. L'inconvénient de ce statut réside dans **la rupture qu'il entraîne avec le régime français de protection sociale**. En effet, l'expatrié devra s'affilier au régime de sécurité sociale de son pays d'accueil et le cas échéant, à une assurance privée ou volontaire en France telle que la CFE. De plus, **les salariés ont**

droit au versement d'une épargne salariale, tant qu'ils appartiennent aux effectifs de l'entreprise durant leur période de détachement.

LES RECRUTÉS LOCAUX

Ce statut consiste à recruter les salariés avec un **contrat de droit local**. Dès lors, ces derniers ne relèvent plus du régime social français mais de celui du pays dans lequel ils se sont établis.

Par conséquent, ils doivent être **résidents réguliers du pays, disposant d'une autorisation de travail au moment où ils sont recrutés**. Ils disposent donc d'un contrat de droit local et de la protection sociale locale. Si cette solution se révèle économique pour les entreprises qui souhaitent envoyer l'un de leurs salariés dans une filiale à l'étranger, elle ne comporte pas toujours les garanties pour assurer le réemploi du salarié à son retour en France. Toutefois, de nombreuses exigences relatives notamment à la protection sociale, au logement ou encore à la scolarisation des enfants peuvent être incluses dans le contrat. De même, une réintégration en France avec un salaire équivalent à celui qui aurait été versé en métropole pour le même poste peut être négociée.

LES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

Ce statut concerne **les personnes qui vivent dans la zone frontalière d'un pays et travaillent dans la zone frontalière d'un autre**. Dans cette situation, les travailleurs sont soumis à la législation sociale du pays dans lequel ils exercent leur profession. Toutefois, pour les travailleurs transfrontaliers dont l'activité se divise entre la France et le pays limitrophe, travailler pendant la semaine dans un autre pays et revenir le week-end en France peut-être une solution. Dans cette situation, le contrat de travail français est maintenu, mais le salarié est détaché périodiquement (voir [ici](#)).

LES TÉLÉTRAVAILLEURS

De plus en plus de personnes travaillent de leur domicile pour des entreprises aussi bien françaises qu'étrangères. Le télétravailleur sera affilié à la sécurité sociale et imposé dans l'Etat où il exerce physiquement son activité, même s'il travaille uniquement pour une/des entreprise(s) étrangère(s).

Plus d'information, Le contrat de travail international - voir [ici](#)