

TRAVAIL A L'ETRANGER ET RETRAITE



Une carrière est souvent entrecoupée par des périodes travaillées à l'étranger. Il est important de connaître les droits à la retraite afférents à chaque situation de mobilité internationale. Ceux-ci différeront selon le cadre juridique de l'activité professionnelle (détachement, expatriation du pays d'activité du bénéficiaire - Etat de l'UE/EEE/Suisse, Etat lié à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale, ou Etat hors accord).

LE SALAIRE DETACHE

- Il continue à bénéficier du régime français de sécurité sociale
- La durée de détachement varie entre 6 mois et 3 ans (parfois davantage selon la destination et les conventions bilatérales de Sécurité sociale conclues avec la France)
- Le salarié appartient toujours aux effectifs de l'entreprise et conserve son contrat de travail d'origine

Situation vis-à-vis du régime obligatoire de la Sécurité sociale française

La période de travail à l'étranger sera validée pour la liquidation de la retraite. Elle sera prise en compte au même titre que si l'activité avait été exercée en France. Le départ n'entraînera par conséquent aucune perte de droits. La situation au regard du régime vieillesse est inchangée : les cotisations sont dues, calculées et payées comme pour les salariés français restés en France.

Situation vis-à-vis des régimes de retraites complémentaires

Non-cadre : régime ARCCO

Le détaché continue à être obligatoirement assujéti au régime ARCCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires) pendant son activité à l'étranger, sauf si l'employeur s'y oppose (dans le cas d'une affiliation simultanée à un régime équivalent à l'étranger). La période de travail à l'étranger sera validée pour la liquidation des droits à la retraite complémentaire et prise en compte tout comme si l'activité avait été exercée en France. Elle n'entraînera aucune perte de droits. Les cotisations ARCCO sont calculées, dues et payées par l'employeur dans les mêmes conditions que pour le personnel employé en France avec seulement une particularité concernant l'assiette de calcul : elles sont liquidées sur la même base que les cotisations sociales, c'est-à-dire sur le salaire réellement perçu (qu'il soit payé en France ou à l'étranger et quelle que soit la devise utilisée), en incluant également la valeur des avantages en nature et les indemnités d'expatriation.

Cadre : régime AGIRC

Le cadre continue à être obligatoirement assujéti au régime AGIRC (Caisse de Retraite des Régimes Cadres) pendant son activité à l'étranger, ce qui évite toute interruption dans la constitution de la retraite complémentaire. Les cotisations sont là encore calculées, dues et payées par l'employeur dans les mêmes conditions que pour le personnel employé en France, avec la particularité énoncée ci-dessus pour l'ARCCO. Pour la liquidation des droits à la retraite complémentaire, la période de travail à l'étranger sera prise en compte au même titre que si le salarié était resté en France. Le départ n'entraînera aucune perte de droits et n'aura aucune incidence.

LE SALAIRE EXPATRIE

- L'entreprise lui propose un contrat de travail de droit local
- Installation hors de l'Hexagone
- Plus de cotisation auprès des régimes français.
- 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 fondée sur son adhésion volontaire ou celle de l'employeur : - à l'assurance vieillesse expatrié de la Sécurité sociale, - aux régimes complémentaires ARRCO et AGIRC
- Contrainte de s'affilier aux régimes obligatoires de protection sociale du pays d'accueil. Trois cas de figure :

Pays de l'Union européenne, Norvège, Islande, Lichtenstein, Suisse (Espace économique européen): A 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, les droits seront calculés en tenant compte de l'ensemble des périodes de cotisations en France et dans les différents Etats de l'UE où il aura travaillé, sauf en ce qui concerne la retraite complémentaire : seule la période de cotisation aux régimes français est prise en compte. Les salariés et indépendants perçoivent une pension de chacun des pays où ils ont travaillé

Pays avec lesquels la France a conclu une convention de Sécurité sociale: les conventions de sécurité sociale prévoient que les périodes d'assurance accomplies dans chacun des Etats signataires soient prises en compte pour la liquidation des droits à la retraite. Le travail à l'étranger ne sera donc pas perdu. Cependant, même s'il existe des points communs entre ces conventions, il n'y a pas de procédure type, et il est impossible à priori de dire ce que sera sa retraite. Elle dépendra du, ou des pays dans le(s)quel(s) il a travaillé.

Il existe des accords bilatéraux encadrant l'assurance vieillesse des salariés expatriés dans les 40 pays et territoires suivants : Algérie, Argentine, Andorre, Bénin, Bosnie, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée, Côte d'Ivoire, Etats-Unis, Gabon, Guernesey, Inde, Israël, Japon, Jersey, Kosovo, Macédoine, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Nouvelle-Calédonie, Philippines, Polynésie, Québec, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay.

Pour ce qui est des non-salariés, seuls 16 accords existent, en dehors de l'Union Européenne : Andorre, Argentine, Brésil, Canada, Chili, Corée du Sud, Etats-Unis, Inde, Japon, Maroc, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Québec, Saint-Pierre et Miquelon, Tunisie, Uruguay.

Pays avec lesquels il n'existe pas de convention bilatérale avec la France sur l'assurance vieillesse: 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. La pension française sera alors calculée sur la base des seules périodes d'assurance en France. Eventuellement les pays étrangers où a pu travailler l'expatrié pourront, selon la législation en vigueur, verser également une pension. Tout travailleur expatrié, qu'il soit salarié ou non-salarié, peut choisir de cotiser volontairement à un régime français, pour sa retraite de base et sa retraite complémentaire (mais aussi pour l'assurance-maladie et maternité). Cette assurance volontaire ne dispense en aucun cas de cotiser aux régimes obligatoires des pays d'accueil.

Depuis le 1er mars 2011, la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) est l'interlocuteur unique des Français installés à l'étranger pour tout ce qui relève de l'assurance vieillesse volontaire, quels que soient leur statut et leur activité.