

# La protection sociale des salariés en situation de mobilité internationale





# Sommaire

- 1 - La responsabilité de l'employeur**
- 2 - Les statuts en mobilité internationale**
- 3 - La protection sociale**
- 4 – Malakoff Humanis**
- 5 – Maubourg Entreprise**

*Questions et échanges*

**01.**

# **La responsabilité de l'employeur**



# En tant qu'employeur, que devez-vous faire lorsque vous envoyez un salarié à l'étranger ?

Lorsque vous envoyez un salarié travailler à l'étranger, que ce soit de manière temporaire (détachement) ou permanente (expatriation), vous assumez plusieurs responsabilités importantes en vertu du droit du travail, du droit international et des conventions collectives applicables.



# 01. La responsabilité de l'employeur

↳ **Obligation de résultat** : vous devez garantir la santé physique et mentale du salarié, même à l'étranger.

## a. Remplir ses obligations de sécurité et de protection

- Vous devez évaluer les risques du pays d'accueil (climat, sécurité, conditions sanitaires).
- Vous devez informer et former vos salariés sur ces risques (ex : consignes de sécurité, conditions de vie)
- Vous devez éventuellement fournir les assurances (maladie, accident, rapatriement, etc.).



# 01. La responsabilité de l'employeur

## Qu'implique l'obligation d'information ?

- ⇒ Pas question d'envoyer un collaborateur à l'étranger sans l'avoir préalablement informé des conséquences de son expatriation sur sa protection sociale.
- ⇒ Vous devez en outre apporter les renseignements relatifs aux conditions sanitaires et sécuritaires du pays dans lequel se déroulera la mission.

## Vous devez former et informer vos salariés en recourant aux moyens suivants :

- Formation des collaborateurs en mission sur les risques potentiels
- Actions de prévention (maladie et accident)
- Promotion des actions de bien-être
- Entretien avec le collaborateur avant le départ (contexte géopolitique, us et coutumes,...)
- Remise d'une documentation ou d'un guide (lettre de mission détaillée, fiches pays...).
- Formation management interculturel, formation sûreté, cours de langues...
- Programme de coaching pour le collaborateur et sa famille.



# 01. La responsabilité de l'employeur

## Que devez-vous faire pour protéger vos salariés ?

- ⇒ Analyser les écarts de garanties et l'optimisation de la politique de gestion des risques santé & voyage
- ⇒ Mettre en place un plan d'action en cas d'urgence
- ⇒ Surveiller l'état de santé général des collaborateurs en mission.



# 01. La responsabilité de l'employeur



# 01. La responsabilité de l'employeur

## b. Négocier l'expatriation avec vos salariés

⇒ La prise en charge de certains frais

En complément du salaire, divers avantages en nature peuvent être proposés. L'employeur pourra ainsi prendre en charge tout ou partie de certains des coûts suivants :

- Les frais de déménagement,
- Les services de relocation,
- Le logement,
- Le véhicule de fonction,
- Les frais de scolarité des enfants,
- L'assurance santé internationale,
- La retraite complémentaire...



# 01. La responsabilité de l'employeur

⇒ L'octroi d'avantages financiers

## TYPES DE PRIME

**Prime d'expatriation  
ou de mission**  
*(en dehors UE)*



Pour compenser les contraintes liées à la mission à l'étranger et inciter au départ

**Prime de difficulté  
de la vie**  
**(« hardship »)**  
*(variable en fonction du pays)*



Pour compenser les difficultés et risques auxquels s'expose le salarié qui part dans un pays instable, en guerre et/ou les conditions sanitaires sont difficiles

**Prime d'expatriation  
ou de mission**  
*(en dehors UE)*



Pour compenser le différentiel de coût de vie entre le pays d'origine et le pays de destination

**02.**

**Les statuts en  
mobilité  
internationale**



# 02. Les statuts en mobilité internationale

⇒ La règle : je cotise où je travaille    ⇒ Une exception : détachement au sens S.S.

Régime SS et Agirc Arrco



Régimes locaux



Régime SS et Agirc Arrco



# 02. Les statuts en mobilité internationale

## a. Votre salarié doit-il être considéré comme détaché ou comme expatrié ?

### LE DETACHEMENT

- **Situation dans laquelle :**
  - une entreprise régulièrement établie en France envoie son salarié en mission pour une durée limitée (entre 6 mois et 3 ans)
  - une l'entreprise basée à l'étranger envoie temporairement son salarié en France.
- **Conséquences pour le salarié :**
  - ✓ Conserve son contrat de travail français
  - ✓ Continue à cotiser au régime de protection sociale français, comme s'il était resté en France (santé, prévoyance, chômage, retraite)
- **En matière de retraite, le salarié :**
  - Reste affilié au régime français de Sécurité sociale
  - Reste affilié au régime Agirc-Arrco (aux conditions d'adhésion de l'entreprise)



### L'EXPATRIATION

- **Situation dans laquelle un salarié :**
  - est employé par une entreprise implantée hors de France.
  - est envoyé à l'étranger par son entreprise pour une mission de longue durée (pas de durée pré établie)
- **Conséquences pour le salarié :**
  - ✓ Son contrat de travail est suspendu ou rompu
  - ✓ Il n'est plus rattaché au régime de Sécurité sociale de la France et relève obligatoirement du régime local du pays d'accueil.

Les expatriés ont toutefois la possibilité de conserver volontairement tout ou partie de la protection sociale française

- ✓ Régime de base : adhérer à la caisse des français de l'étranger (CFE), => permet au salarié de continuer à cotiser pour sa retraite (acquisition de trimestres comme si le salarié travaillait en France)
- ✓ Régime de retraite complémentaire : adhérer, sous condition au régime de retraite Agirc-Arrco à titre individuel ou par l'intermédiaire de l'entreprise d'origine

# 02. Les statuts en mobilité internationale

## b. Quelles sont les conséquences juridiques et sociales ?

### AVENANT DE DÉTACHEMENT

### AVENANT D'EXPATRIATION

#### LE CONTRAT DE TRAVAIL D'ORIGINE

... reste toujours en vigueur pendant la durée de la mission à l'étranger. Le lien de subordination demeure intact.

... est généralement suspendu pendant la durée de l'expatriation. Le lien de subordination est alors atténué. Un nouveau contrat de travail peut être conclu avec la société d'accueil.

#### LA CLAUSE RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE

... stipulera que le salarié restera affilié au système de son pays d'origine.

... stipulera que le salarié ne sera plus affilié au système de son pays d'origine ou de façon facultative après accord entre l'entreprise et le salarié.

#### DANS LES 2 CAS, ON POURRA RETROUVER EN PLUS DES CLAUSES RELATIVES...

- ... à la durée de la mission
- ... aux éventuels suppléments de rémunération
- ... aux conditions de rapatriement
- ... aux conditions de réintégration du salarié au sein de l'entreprise d'origine
- ... à la loi applicable à l'avenant

**03.**

## **La protection sociale**



# 03. La protection sociale

## a. Schéma d'ensemble

### En principe :

Un salarié expatrié n'est pas couvert par les assurances collectives obligatoires (santé, prévoyance, retraite complémentaire) de la société française.

**Retraite de base**

**Retraite complémentaire**

**Santé Prévoyance**

**Complémentaire Santé**

**Assurance Chômage**

Salariés en France et détachés hors de France au sens de la S.S.

**Obligatoire**

**CNAV** (via Urssaf)

**Agirc – Arrco**  
(institutions de retraite)

**CPAM**

**Assurance**

*Mutuelle, Institution de Prévoyance*

**Pôle Emploi URSSAF**

Salariés expatriés hors de France

**Facultatif**

**CNAV** (via CFE)

**Agirc – Arrco**  
(Malakoff Humanis International)

**CFE**

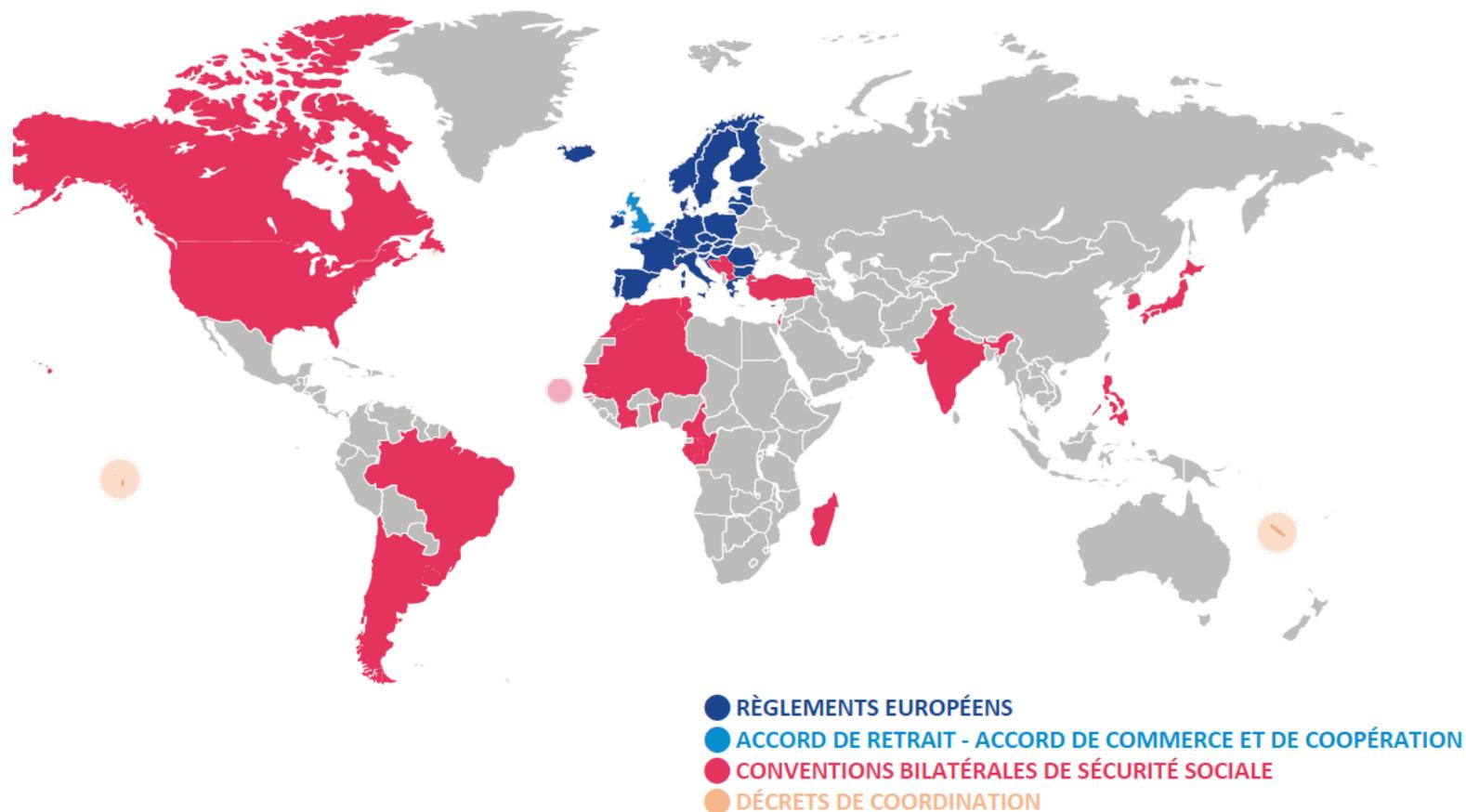
**France ou pays d'expatriation**

**Pôle Emploi Services**

# 03. La protection sociale

## b. Les conventions bilatérales de Sécurité Sociale

Les conventions bilatérales de sécurité sociale (également appelés accords bilatéraux) ont pour but de coordonner les législations de deux États ou territoires afin de garantir la continuité des droits à protection sociale aux personnes en situation de mobilité.



# 03. La protection sociale

## c. Comment l'employeur peut-il protéger le salarié expatrié ?

### Couverture Santé

- ▶ En général, les contrats collectifs français sont réservés aux salariés affiliés à la Sécurité sociale française.
- ▶ Un salarié expatrié n'y a donc pas droit automatiquement.
- ▶ En revanche, certaines entreprises souscrivent des assurances internationales spécifiques pour leurs expatriés, en remplacement.

### Prévoyance

- ▶ Même logique : si le salarié n'est plus sous le régime français, la prévoyance collective ne s'applique pas..
- ▶ Là aussi, des contrats internationaux spécifiques sont souvent prévus pour les expatriés.

### Retraite :

Si le salarié n'est plus affilié à la Sécurité sociale française, il ne cotise plus à l'Agirc-Arrco, sauf dispositions particulières ou si l'entreprise continue volontairement à cotiser à un régime complémentaire via des accords spécifiques.

⇒ Les entreprises qui expatrient leurs salariés peuvent les maintenir dans le régime français en cotisant à **la CFE**



# 03. La protection sociale

## d. Le rôle transverse (santé & retraite) de la Caisse des Français à l'Étranger CFE



### Des liens privilégiés avec Malakoff Humanis

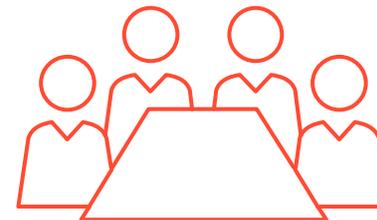
- ▶ Le Groupe Malakoff Humanis est le **partenaire historique** de la CFE (régime de base hors du territoire)
- ▶ Pour les expatriés français à l'étranger, Malakoff Humanis joue le rôle de **guichet unique** pour la CFE
- ▶ Malakoff Humanis a une délégation de la CFE pour rembourser pour son compte ce qui permet à nos assurés d'être remboursé **plus rapidement**

### Les principes :

- Caisse d'Assurance **volontaire** dédiée aux expatriés
- Reconstitution de la couverture de base de la Sécurité Sociale française
- Des **bases de remboursements adaptées** à la zone
- **Continuité des droits** au moment du retour d'expatriation

### Les 3 risques assurables via la CFE :

- Maladie, Maternité, Invalidité, Indemnités Journalières, Décès
- Accident du travail et Maladies Professionnelles
- Assurance vieillesse (retraite de base)



# 03. La protection sociale

## e. Les solutions collectives proposées par Malakoff Humanis



**Santé**

### Offres Collectives

#### Offres groupées

Pack Entreprise CFE –  
Santé/Prévoyance/Retraite

Pack Entreprise 1<sup>er</sup> € –  
Santé/Prévoyance/Retraite

#### Santé & Prévoyance

Sur mesure 1<sup>er</sup> €/CFE – Santé/Prévoyance



*Expatriés*

#### Prévoyance

Pack Entreprise 1<sup>er</sup> € Détachés - Santé

Offre dédiée BET - Prévoyance

Horizon Voyages d'affaires - Santé

# 03. La protection sociale

## f. Les solutions individuelles par Malakoff Humanis

↳ Famille, Freelance, TNS, Retraité



Santé

Offres Individuelles

Offres groupées

Individuel CFE - Santé/Prévoyance/Retraite

Individuel 1<sup>er</sup> € - Santé/Prévoyance/Retraite

Pack Sénior - Santé



**04.**

**Malakoff Humanis**



# MALAKOFF HUMANIS Chiffres Clés



UNE SOLIDITÉ ET UNE  
PERFORMANCE MAÎTRISÉE



1er Groupe paritaire en France  
1<sup>er</sup> acteur en santé et prévoyance collective



400 000 entreprises clientes en Assurance de Personne  
10 millions de personnes protégées

Nos particularités



Un engagement social et sociétal à hauteur de 160  
millions d'euros à l'accompagnement des personnes en  
situation de fragilité sociale

# MALAKOFF HUMANIS Chiffres Clés



**583 400**

entreprises  
clientes en retraite  
complémentaire



**6,9 M**

de personnes  
cotisantes



**36,5 MDSE**

d'allocations  
versées



**148 000**

Cotisants à la retraite  
internationale à fin 2022

Nous gérons 40 % de la retraite complémentaire obligatoire  
Agirc-Arrco des salariés du secteur privé

# MALAKOFF HUMANIS (International)



**1500**

entreprises  
clientes



**25 000**

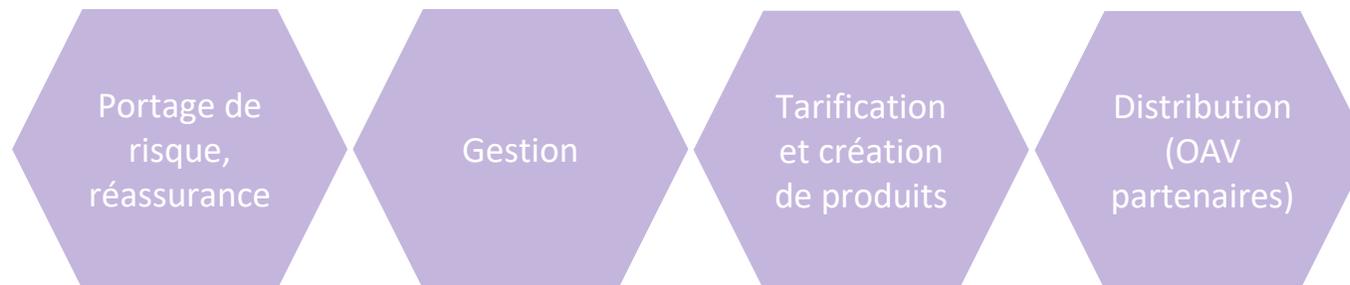
de personnes  
protégées



**46,7 M€**

De cotisations  
encaissées

En maîtrise sur toute la chaîne de valeur de l'assurance de personnes à l'international



**Malakoff Humanis International (MHI) est la caisse de retraite des expatriés individuels**

148 000 salariés  
cotisants & 60 000  
allocataires  
961 M€ d'encaissements  
en 2024

**05.**

**Maubourg Entreprise**



## Histoire

Depuis 40 ans, le groupe familial Financière Maubourg (Maubourg Entreprise et Maubourg Patrimoine) conseille les entreprises, les professions libérales et les familles.

Le cabinet est composé d'une douzaine de professionnels ayant tous plus de dix ans d'expérience.

Plus de 2 000 clients et 300 millions d'€ d'actifs sous gestion

2 millions de chiffre d'affaires.



### **Patrick FONTAN**

***Dirigeant de Financière Maubourg depuis 2012***

**Directeur associé** de fonds de ***Private Equity*** gérés par la Société Développement & Partenariat

Un des créateurs et dirigeant (pour la partie immobilier et financement) de la ***Compagnie 1818*** (aujourd'hui Natixis Wealth Management)

Directeur Financements Immobilier Professionnel et Clientèle Fortunée au ***Crédit Foncier***.

## Laure VOISIN

### *Directrice Clientèle Entreprises depuis 2017*

- Collective Santé & Prévoyance
- Epargne Salariale
- Assurances biens & dommages.

[l.voisin@maubourg-entreprise.fr](mailto:l.voisin@maubourg-entreprise.fr)



## Steph NGUIMBI

### *Directeur International*

- Assurance-Vie
- Placements Financiers.

[s.nguimbi@maubourg-patrimoine.fr](mailto:s.nguimbi@maubourg-patrimoine.fr)



## Aline SOUZA

### *Responsable IARD & Construction*

- Santé & Prévoyance individuelle
- IARD
- Construction

[a.souza@maubourg-patrimoine.fr](mailto:a.souza@maubourg-patrimoine.fr)



## Elodie JOUANEAU

### *Directrice SEIF (filiale Valence)*

- Assurance-Vie
- Placements Financiers.
- Gestion de trésorerie

[e.jouaneau@maubourg-patrimoine.fr](mailto:e.jouaneau@maubourg-patrimoine.fr)



- **Courtier en Assurance et Réassurance**

- ⇒ Assurance-Vie
- ⇒ Santé individuelle
- ⇒ IARD
- ⇒ Entreprises (santé, construction, ...)



- **Agent Immobilier**

- ⇒ Viager
- ⇒ Immobilier d'Entreprise
- ⇒ Immobilier défiscalisant.



- **Conseil en Investissement Financier**

- ⇒ Private Equity
- ⇒ SCPI
- ⇒ Compte Titres : en France, au Luxembourg, aux Etats Unis



- **Intermédiaire en Opérations de Banque et Services de Paiement**

- ⇒ Crédits
- ⇒ Comptes à terme bancaires

## Des questions ?



Utilisez la fonction « chat » sur Zoom

## Prendre contact avec Maubourg Patrimoine ?

☎ 01.42.85.80.00

✉ [info@maubourg-entreprise.fr](mailto:info@maubourg-entreprise.fr)

