



Impôts, sécu, retraites...

« **SI LA MISSION** dure moins de 2 ans, le salarié est *détaché*. Il reste intégré au système de cotisations sociales français (assurance maladie, retraite, chômage) et bénéficie des mêmes droits que s'il était resté dans l'Hexagone, explique Philippe Pacotte, avocat en droit social du cabinet **Delsol Avocats**. L'employeur doit faire une demande de certificat de détachement auprès de l'assurance maladie. Si la mission est plus longue, le

salarié est *expatrié*. Le contrat de travail est suspendu ou rompu, un contrat local prenant le relais. L'employé n'est plus affilié au régime social français. Pour qu'il conserve cette protection, l'employeur l'inscrit auprès de la Caisse des Français de l'étranger. En dehors de certaines conventions collectives particulières (travaux publics par exemple), ceci n'est pas une obligation. Dans ce cas, l'expatrié peut s'inscrire à ses

frais ou se passer de la protection française (notamment s'il ne compte pas rentrer) et prendre une assurance privée dans son pays d'accueil.

Détachés comme expatriés sont soumis au régime fiscal du pays où ils résident. Souvent, l'employeur, tenu par une obligation d'information envers son salarié, paie les services d'un conseiller fiscal qui lui présente les règles en vigueur dans le pays d'accueil ».

L.C.