

Détachement : le statut de détaché



Qu'implique le **statut de détaché** pour le salarié ainsi que pour l'employeur ? Le **détachement**, demandé par l'employeur, permet au salarié détaché de continuer à bénéficier de la Sécurité sociale française à l'étranger. L'employeur doit verser l'intégralité des cotisations sociales dues en France et peut, dans certains cas, être dispensé de l'assujettissement au régime social du pays de détachement, selon les accords internationaux de Sécurité sociale.

Des conditions à remplir, une durée limitée

L'employeur est toujours à l'initiative du **détachement**. Pour pouvoir détacher un salarié, le siège social de l'entreprise doit être situé en France et l'employeur est tenu d'accomplir l'ensemble des formalités requises auprès de la caisse d'Assurance Maladie. L'employeur s'engage obligatoirement à verser l'ensemble des cotisations sociales dues en France.

Quant à la durée maximale du détachement, elle dépend du pays de destination. Elle varie de 12 mois à 6 ans, selon les accords passés avec le pays de détachement et l'existence ou non d'une convention bilatérale de sécurité sociale.

Obligations de l'employeur : cotisations et contributions sociales

Pour que le salarié détaché continue à bénéficier du régime de Sécurité sociale français, l'employeur est tenu de verser à l'U.R.S.S.A.F. la totalité des cotisations et contributions sociales prévues par la législation française.

Dans le pays de **détachement**, l'employeur est dispensé du paiement des cotisations si le salarié est détaché dans un pays signataire d'une convention de Sécurité sociale avec la France. Cette dispense n'est valable que si le salarié a la nationalité requise pour l'application de la convention et si la durée maximale de détachement n'est pas dépassée. Dans tous les autres cas, l'employeur devra s'acquitter des cotisations dans le pays de détachement.

La protection sociale du salarié détaché

Lors de sa période de **détachement**, le salarié ainsi que sa famille bénéficie de la même protection sociale qu'en France. En fonction de la destination, une dispense d'avance des frais médicaux peut être applicable.

- Pour un détachement au sein de l'Espace Économique Européen, le salarié doit demander la [Carte Européenne d'Assurance Maladie \(CEAM\)](#) à sa caisse de

sécurité sociale française. Il pourra ainsi avoir accès aux prestataires de soins du secteur public établis dans son pays d'accueil et sera pris en charge dans les mêmes conditions que celles prévues pour les assurés locaux.

- Dans le cas d'un détachement en dehors de l'Europe : les frais engagés sont remboursés par la caisse de Sécurité sociale française. Les remboursements sont calculés sur justificatif des factures acquittées, dans la limite des tarifs applicables en France.

Parce que les remboursements prévus par la Sécurité sociale française s'avèrent parfois insuffisants, notamment dans les régions du monde où les coûts de santé sont élevés, il est recommandé de souscrire une assurance complémentaire. Le détaché peut recourir lui-même à une [assurance expatrié individuelle](#). L'employeur a également la possibilité de souscrire une [assurance expatrié collective](#). Les dépenses de santé peuvent ainsi être prises en charge à 100% des frais réels à l'étranger, mais aussi en cas de retour en France.

Avantages et limites du détachement

Dans le cadre d'un **détachement** régi par un accord international (règlements communautaires ou convention bilatérale de sécurité sociale), l'employeur ne verse que les cotisations dues au régime français de Sécurité sociale. La continuité des droits pendant le séjour à l'étranger, les séjours temporaires en France et au retour définitif en France est assurée. L'expatrié demeure protégé par les mêmes organismes et bénéficie de la même protection sociale qu'en France.

Le **statut de détaché** n'est cependant pas toujours le mieux adapté. En effet, le détachement est limité dans le temps et donc plutôt réservé aux séjours de courte durée. De plus, ce statut est coûteux pour l'employeur car il est basé sur les taux français de cotisations. Dans certains cas, il y a également double versement des cotisations. À cela, il faut ajouter des salaires majorés et des avantages liés au travail à l'étranger. Du côté de du salarié détaché, les frais de santé sont remboursés sur la base des tarifs français. La souscription d'une protection complémentaire qui permet d'obtenir de meilleurs remboursements s'impose.