

Expatriés: comment sécuriser le montant de votre pension de retraite



En cas d'erreur, vous pouvez compléter votre dossier jusqu'à la date de liquidation de votre retraite. InsideCreativeHouse - stock.adobe.com

NOS CONSEILS - Selon les pays où vous avez travaillé et la durée de vos missions, l'impact sur le montant de votre pension de retraite ne sera pas le même. Voici comment vous assurer que toutes vos cotisations ont été prises en compte.

En France les questions de calcul de la retraite ne sont déjà pas toujours simples à comprendre. Mais quand on y ajoute une ou plusieurs expatriations, il y a de quoi s'y perdre. Entre les pays qui ont signé des accords bilatéraux de sécurité sociale avec la France, ceux qui ne l'ont pas fait, les pays européens de l'Union, ceux de l'Espace économique ou encore la Suisse qui accueille aussi nombre de nos compatriotes, des règles très différentes peuvent s'appliquer. Autrement dit même en s'expatriant juste de l'autre côté d'une frontière, il y a lieu de se pencher sérieusement sur les futures pensions de retraite servies par ces pays, et qui viennent parfois s'ajouter à celles acquises en France avant de partir et peut-être au retour d'expatriation. L'enjeu est important : il s'agit ni plus ni moins de s'assurer de son niveau de revenu une fois arrivé à la retraite. Voici ce qu'il faut savoir, pour faire le nécessaire si possible avant de partir, ou le plus rapidement possible à son retour.

La règle : deux statuts distincts

Lorsque vous partez travailler à l'étranger, deux statuts juridiques sont possibles: le détachement ou l'expatriation. Le **détachement** concerne les salariés envoyés à l'étranger par leur entreprise installée sur le sol français, même appartenant à un groupe international, pour fournir une prestation à une filiale ou une entreprise étrangère. Tous les domaines sont concernés : services tertiaires (audit financier ou informatique, marketing etc.), élaboration d'un projet commun, construction d'un équipement, installation de machines industrielles. « *En tant que détaché, le salarié reste juridiquement attaché à son entreprise d'origine c'est-à-dire au droit français. Alors qu'avec l'expatriation, il quitte la France pour s'installer à l'étranger*

: *il quitte donc le droit français pour se placer sous la législation sociale et fiscale du pays d'installation* », explique Marilyn Vilardebo, présidente et fondatrice d'Origami&Co, société de conseil retraites.

Pour un salarié détaché, tous les filets de sécurité français sont donc maintenus. L'entreprise d'origine verse toujours le salaire chaque mois ainsi que sa part de cotisations patronales. C'est aussi elle qui prélève et reverse les cotisations salariales à l'Assurance retraite pour la retraite de base et à l'Agirc-Arrco pour la retraite complémentaire. En résumé, le détachement n'a aucune conséquence sur la retraite : tout se passe comme le salarié travaillait en France et il ne verse aucune cotisation au régime local.

La situation est très différente si vous êtes considéré comme **expatrié**. « *Un salarié expatrié adhèrera au système de retraite local* », affirme l'experte. « *S'il considère que sa future retraite ne sera pas satisfaisante, il peut choisir néanmoins de continuer à cotiser volontairement à la Sécurité sociale française - ou le demander à son employeur - en adhérant à la branche vieillesse de la [Caisse des Français de l'étranger \(CFE\)](#) et/ou à l'Ircafex s'il souhaite aussi acquérir des points de retraite complémentaire* », recommande-t-elle.

Indépendants, prudence!

Attention, l'adhésion à la caisse des Français de l'étranger et à l'Ircafex n'est ouverte qu'aux salariés. Si vous étiez salarié et que vous décidez de partir à l'étranger en tant qu'indépendant, ce sera sans filet, vous ne pourrez pas adhérer à ces caisses. C'est alors à vous de préparer vous-même votre future retraite, par exemple en souscrivant un PER (plan épargne retraite ou une assurance-vie, voire les deux, puisqu'ils sont autorisés aux expatriés français (avec des aménagements fiscaux puisque vous serez non-résident, renseignez-vous auprès de votre banque).

Il existe néanmoins une petite subtilité. Si vous êtes chef d'entreprise en France et que vous mettez votre activité en sommeil pour poursuivre la même activité à l'étranger, vous pouvez obtenir le statut de détaché. Cela vous permet de maintenir la protection sociale française durant une mission. Mais attention, les conditions sont strictes : vous devez avoir exercé votre activité en France depuis au moins 2 mois, vous devez maintenir en France les conditions pour reprendre cette activité au retour et votre détachement ne doit pas excéder 24 mois. C'est l'Urssaf Nord-Pas-de-Calais qui gère la mobilité internationale des indépendants et délivre les certificats de détachement.

Tenir compte des accords entre pays

Pour favoriser la mobilité internationale, beaucoup de pays se sont accordés pour relier leurs systèmes sociaux. Le principe est le suivant : vous avez cotisé dans un pays, cette protection sociale vous suit dans l'autre pays. « *Pour la retraite, les accords de sécurité sociale visent à tenir compte des périodes de cotisation à l'étranger dans le décompte des trimestres en France pour le calcul du taux de liquidation. Ainsi l'expatriation ne provoque pas de rupture dans la carrière : si tous vos trimestres français et étrangers peuvent s'additionner, vous aurez droit à une retraite à taux plein* », détaille [Marilyn Vilardebo](#).

Deux types d'accords de sécurité sociale existent avec le régime français. Il y a la « **zone d'application des règlements européens** », c'est-à-dire les 27 États membres de l'Union européenne (UE) + les 3 États de l'Espace économique européens (EEE), Norvège Liechtenstein, Islande + la Suisse. Pour les salariés expatriés dans cet espace et qui rentrent en France pour la retraite, les périodes de cotisation à l'étranger sont prises en compte comme si elles avaient été effectuées en France.

Et par ailleurs il y a des **accords de sécurité sociale signés avec 40 autres pays** (Algérie, Andorre, Argentine, Brésil,

Canada, Corée du Sud, États Unis, Inde, Japon, Maroc, Tunisie, Turquie, liste non exhaustive à consulter sur le site du Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale . Chaque convention est bilatérale et fixe ses propres règles de coordination avec le régime français.

LE CAS PARTICULIER DES TRANSFRONTALIERS

Si vous travaillez dans un pays de l'Union Européenne mais que vous retournez vivre chaque jour, ou au moins une fois par semaine en France, vous êtes considéré comme un travailleur frontalier ou transfrontalier. Dans ce cas, la législation française s'applique à toutes les questions de vie quotidienne, notamment les formalités de séjour et les impôts locaux. Mais c'est la législation du pays où vous travaillez qui s'applique aux questions de droits du travail, de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu. Pour la retraite, vous êtes donc un salarié expatrié dans la zone d'application des règlements européens.

Anticiper en cas d'absence d'accord bilatéral

Reste un dernier groupe de pays : ceux qui n'ont pas signé d'accord de sécurité sociale avec la France, comme l'Australie, la Chine ou Dubaï . « *Dans ce cas chaque pays calculera votre retraite selon ses règles, sans tenir compte des cotisations retraite versées dans un autre pays. En France vous n'aurez probablement pas droit au calcul de votre retraite à taux plein. Évidemment tout dépend de la durée de votre expatriation* », ajoute-t-elle .

Le manque à gagner peut être important : par exemple pour une expatriation de 5 ans, ce sera 20 trimestres de retraite en moins, soit une minoration de la retraite de base de -12,5 % et 22 % pour la retraite complémentaire. À vous de calculer s'il sera comblé par la retraite locale ou s'il faut adhérer à la Caisse des Français de l'étranger (CFE) pour continuer à cotiser en France. « *En fonction de vos revenus d'expatrié, la CFE propose plusieurs tranches de cotisations. Avant de partir demandez un devis sur son site* », conseille Marilyn Vilardebo . Il permet aussi d'estimer le montant de vos futures cotisations. Exemple : pour un salarié de plus de 22 ans percevant une rémunération annuelle de 46.368 euros (le plafond de la Sécurité sociale) ou plus, la cotisation à la retraite de base commence à 690 euros par mois, soit 8.280 euros pour acquérir 4 trimestres de retraite en France et peut-être intégrer ces salaires aux 25 meilleures années retenues pour calculer la pension.

Plusieurs pays, plusieurs calculs

Les choses se compliquent pour les salariés expatriés dans plusieurs pays. « *Comme ce sont des accords bilatéraux, le calcul se fait pays par pays et il faudra choisir la retraite la plus avantageuse* », explique la conseillère. « *Par exemple si vous avez travaillé en France, au Canada et au Gabon, on calculera la retraite France + Canada, puis la retraite France + Gabon et on vous attribuera la plus avantageuse* ».

Le principe est le même dans la zone d'application des règlements européens. Exemple : vous avez travaillé dans un pays de l'Union européenne, puis en Suisse, puis un pays de l'Espace économique européen. Au moment du calcul de votre retraite française, il faudra calculer la retraite UE + Suisse, puis la retraite UE + EEE et choisir la plus intéressante. Quant au pays dont les cotisations ne sont pas prises en compte, il versera sa propre pension de retraite. Il est donc conseillé de consulter, sur le site de votre caisse de retraite, l'état des lieux des informations dont elle dispose concernant votre carrière. Vous pourrez ainsi apporter les informations manquantes et ainsi éviter d'avoir une pension tronquée. Vous pouvez compléter votre dossier jusqu'à la date de liquidation de votre retraite.

MISSIONS ET BÉNÉVOLAT DANS LES ONG

Les associations humanitaires établies en France qui embauchent des salariés pour les envoyer à l'étranger, sont soumises comme tout employeur au droit du travail français. De ce fait, le salarié sera soit détaché, soit expatrié. Il peut aussi être embauché dans le cadre du volontariat de solidarité internationale. En tant que bénévole il ne touche qu'une indemnité (minimum 150 euros) exonérée d'impôts et de prélèvement sociaux, et ne cotise donc pas pour sa retraite. Quant aux ONG établies à l'étranger ou aux institutions internationales comme la Banque Mondiale, elles versent une rémunération, mais sans garanties pour la retraite non plus. Si la mission est courte et que la rémunération est faible, peut-être sera-t-il plus simple de racheter par la suite les quelques trimestres manquants.