

EXPATRIATION

EXPATRIATION	Principe	<ul style="list-style-type: none">• Tout salarié envoyé à l'étranger sans être détaché.• Abandon de tout lien social avec la France.• Possibilité d'expatrier dès le départ du salarié ou après un détachement.• Durée : pas de limite.• Sécurité sociale : pas de cotisation en France, affiliation obligatoire dans le pays d'accueil.
	Procédure	<ul style="list-style-type: none">• Contrat : insérer les mentions obligatoires voire les mentions recommandées dès lors que la mission à l'étranger dépasse 1 mois : identité des parties, lieu de travail, titre, grade, qualité ou la catégorie d'emploi du salarié, date de début du contrat, si contrat temporaire sa durée prévisible, durée des congés payés, préavis, salaire (composition, versement, devise, avantage en nature et en espèces), durée du travail journalière ou hebdomadaire normale, durée de la mission à l'étranger, si besoin les conditions de rapatriement et les références à la convention collective ou l'accord collectif applicable.• Assurance chômage : si l'entreprise est établie en France, l'employeur doit obligatoirement affilier les salariés au régime d'assurance chômage de Pôle emploi, s'ils sont expatriés ressortissants de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse liés par un contrat de travail et engagés en vue d'exercer une activité à l'étranger (hors UE, EEE, Suisse). <p>Attention : les salariés expatriés en UE relèvent obligatoirement du régime local d'assurance chômage en vigueur dans le pays d'accueil (conditions d'affiliation et prestations). Les contributions pour les employeurs et salariés sont calculés sur la même base que pour le détachement.</p>
	Indemnité	<ul style="list-style-type: none">• Indemnité d'expatriation : c'est un supplément de rémunération due à l'expatriation. Il s'agit donc d'un complément de rémunération qui a pour but de compenser des sujétions et des conditions de vie particulière.• Composition de la rémunération : un salaire de base, d'un montant incitatif au départ (souvent appelé prime d'expatriation) et d'un différentiel d'égalisation. Le différentiel d'égalisation prend en compte le coût de la vie, le coût du déplacement géographique, la protection sociale et le coût fiscal.

(2) Pour les salariés expatriés : Caisse des Français de l'étranger www.cfe.fr

