



PROTECTION SOCIALE

Le conseil doit tenir compte de la mobilité internationale

Employeurs qui souhaitent investir des marchés internationaux, salariés mutés hors de leur pays d'origine, professionnels qui tentent leur chance en montant leur entreprise à l'étranger sont autant de situations que les conseillers peuvent rencontrer

SELON LES ORGANISATEURS de la convention Mondissimo, qui s'est tenue les 7 et 8 avril à Paris, il sont entre 1,46 million (chiffre officiel) et 2,6 millions (chiffre estimé) de Français résidant hors de leur pays d'origine. Parmi ce qui a été, ou aurait dû être, leur préoccupation principale au moment de leur départ figure sans aucun doute leur protection sociale car de grandes différences peuvent se faire sentir entre la France et les pays étrangers dans le domaine de la prévoyance, et particulièrement en santé. Comme l'illustre Laurent Doublet, directeur des partenariats Santé et prévoyance d'Allianz France, « le risque principal se situe au niveau de l'hospitalisation. Dans certains pays où la santé est une marchandise, nous devons travailler dans une logique de contrôle des prix des prestataires. Les

prises en charge doivent être négociées et nous rentrons dans une approche de centrale d'achat. Il ne faut pas perdre de vue qu'une hospitalisation peut, sur certaines zones, dépasser le million de dollars ».

La protection sociale internationale est une niche sur laquelle des prestataires de toutes tailles se sont spécialisés avec des départements dédiés en direction d'une clientèle de grandes entreprises, bien sûr, mais aussi de TPE/PME et de particuliers. Mise en place de produits standards ou sur mesure, en complément de la Caisse des Français de l'étranger (voir le tableau) ou au premier euro, gestion de programmes au travers de plates-formes multilingues et multidevises, sont autant de services proposés pour satisfaire l'expatrié français, longtemps considéré comme le plus cher du monde.

Des régimes spéciaux pour les Français de l'étranger

	En France	Hors de France (assurance volontaire)
Maladie, maternité, invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles	Sécurité sociale	CFE (Caisse des Français de l'étranger)
Retraite de base	Cnav - Caisse nationale d'assurance vieillesse	CFE (Caisse des Français de l'étranger)
Retraite complémentaire	Institutions Agirc et Arrco	CRE-Ircatex
Assurance chômage	Pôle Emploi	Pôle Emploi

Source : Novalis Mobilité

A tel point, si l'on écoute les spécialistes, que les entreprises tentent de réduire leur nombre pour leur préférer des contrats locaux.

Une évolution qui ne semble pas effrayer les spécialistes de la prévoyance internationale qui,

depuis longtemps, sont outillés pour offrir leurs solutions à toute personne qui réside hors de son pays d'origine, quelle que soit sa nationalité. ■

Jean-Charles Naimi
Pages 9 à 11

**PROTECTION SOCIALE**

Accompagner la mobilité internationale de la clientèle

► L'ouverture des marchés étrangers peut ouvrir des opportunités aux professionnels du patrimoine dans les domaines de la prévoyance

► Des approches de conseil peuvent être montées en collaboration avec des spécialistes du secteur en recherche d'apporteurs d'affaires

Plus que jamais les entreprises ont besoin de construire des couvertures de qualité pour attirer les expatriés et les fidéliser. Il en est de même pour embaucher ou garder des personnes au niveau local », avance le responsable Prévoyance internationale de Gras Savoye, Géraud de la Rocque. Mais attention, apporter un conseil sur ce terrain sans en maîtriser les arcanes n'est guère recommandé. Il est impératif de s'entourer de spécialistes de la mobilité internationale rompus aux accords internationaux de Sécurité sociale.

Ces derniers, qu'ils soient règlements européens ou accords bilatéraux, sont la clé de voûte de tout conseil en la matière. Leur rôle : garantir des droits aux personnes qui se déplacent et leur permettre de bénéficier d'une coordination des différentes législations dont ils ont relevé. Or, tous les accords n'ont pas la même portée. Si les règlements européens sont très complets en termes de garantie de droits pour l'ensemble des risques, il n'en est pas toujours de même avec les accords bilatéraux dont l'étendue de la coordination dépend étroitement de celle de la protection sociale de l'Etat partenaire.

Géraud de la Rocque,
responsable prévoyance internationale, Gras Savoye



« Plus que jamais les entreprises ont besoin de construire des couvertures de qualité pour attirer les expatriés et les fidéliser »



PRÈS D'UNE TRENTAINE D'ORGANISMES PARTENAIRES DE LA CAISSE DES FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER

De nombreux établissements et structures interviennent en complément de la Caisse des Français de l'Étranger. Ces partenaires sont :

ACS ; AISAE ; Allianz France ; Allianz Worldwide Care ; Aprevi-Assinter ; Aprex ; Apri Insurance SA Welcare ; April Mobilité ; APSE ; ASFE ; Assur-Travel ; Assurances Moncey /

Indigo ; Ava ; Burdigala Int ; Cabinet J.P. Labalette ; Diot ; GMC ; groupe Novalis Taitbout ; IMS Expat (Région Asie et Région reste du monde) ; La Mutuelle Verte ; Mercer ; Mondial Assistance ; Mutualité Française ; Pro BTP Santé ; SMAM Mutuelle ; Transat Expat CFE.

www.cfe.fr

CFE ou garantie au premier euro... C'est donc au-delà de ces couvertures locales qu'interviennent les professionnels des couvertures aux expatriés, ces derniers pouvant choisir entre une adhésion à la Caisse des Français de l'étranger (CFE) à laquelle s'ajoutera une complémentaire ou une assurance dite au premier euro.

Organisme de Sécurité sociale, la CFE ne propose que des assurances volontaires (maladie, maternité, accident du travail, vieillesse...). Elle est partenaire de bon nombre de spécialistes de la complémentaire (*lire l'encadré*) et permet une coordination avec le régime général de Sécurité sociale - au départ de France comme au retour - aux Français résidant à l'étranger. La CFE compte plus de 97.000 adhérents et recense environ

182.000 personnes couvertes.

« Le choix de la CFE ne dispense pas d'avoir à payer des cotisations auprès des régimes locaux. Inversement, le fait pour ceux qui ne choisissent pas la CFE de se voir reconnaître des droits dans leur pays d'accueil ne signifie pas que ce sera la Sécurité sociale française qui les paiera au moment de la retraite, mais le régime étranger », explique Alexis de Saint-Albin, responsable Réseau international de Novalis Taitbout.



Gabrielle de la Croix, responsable du marché des individuels et des expatriés, GMC Services



« Nous avons créé un département pour répondre aux demandes individuelles, dédié aux personnes qui résident hors de leur pays d'origine »

... un choix à mesurer. Par le passé, les entreprises ont souvent préféré la mise en place de garanties au premier euro. Mais les comportements évoluent. « On assiste à un revirement en faveur de la CFE. Les procédures avec la caisse se sont améliorées. Les prestataires disposent aujourd'hui d'un véritable guichet unique pour gérer à la fois le régime de base et le régime complémentaire. Dans le même temps, les taux de cotisations à la CFE ont baissé », indique Jacques Ledys, directeur de marché Mobilité internationale de GMC Services (Groupe Henner).

« En Europe, poursuit Jacques Ledys, compte tenu des règlements communautaires, les entreprises auront tendance à toujours privilégier la garantie au premier euro. La vigilance est de mise au moment du retour en France afin que la personne ne se retrouve pas en situation de défaut de garantie. Il convient alors d'organiser le relais entre le régime expatriés et celui de la Sécurité sociale. Un problème peut se poser lors d'une invalidité en cas de non adhésion à la CFE. Dans ce cas de figure la personne aura droit à la Couverture maladie universelle, mais elle ne sera pas reconnue invalide au sens de la Sécurité sociale et perdra ses droits à l'attribution de trimestriétés gratuites pour l'assurance vieillesse. »

Des acteurs spécialisés sur la grande entreprise. Les spécialistes de la mobilité internationale se retrouvent beaucoup dans le monde du courtage d'assurance, proche de l'entreprise, à commencer par les très grandes. SIACI Saint-Honoré, par exemple, recense 1.600 entreprises clientes, soit 80 % du portefeuille, dont une bonne partie de celles du CAC 40. La société regroupe 300 personnes, dont une centaine en France et une centaine en Chine. Elle dispose aussi d'une présence à Dubaï et Calgary. « L'entreprise travaille en cocourtage avec les intermédiaires ainsi qu'en marque blanche », précise Laurent Cochet, directeur général de Mobility Saint Honoré.

Présent dans 110 pays avec son partenaire stratégique Willis, Gras Savoye dispose d'une clientèle essentiellement constituée d'entreprises de toutes tailles, mais de peu de particuliers. Dans le domaine de la mobilité internationale, le géant français du courtage exerce deux activités. La première dite « expatriée » est centrée sur l'élaboration et la gestion de plans de protection sociale pour les personnels en mobilité internationale. 11 000 expatriés sont gérés à ce jour. La seconde activité est axée sur l'audit et de benchmark des couvertures locales pour le compte des groupes internationaux avec l'élaboration de cartographies des risques d'assurance de personnes.

Parmi les spécialistes, il est impossible d'occulter GMC Services (Groupe Henner), dont le département international a été lancé en 1981. La société dispose d'une activité commerciale à Singapour depuis la fin des années 90 et s'appuie sur quatre plates-formes à l'étranger. 75 % de son chiffre d'affaires est réalisé avec les grosses entreprises. « En 2010, nous



recensons 180.000 assurés en situation de mobilité dans 192 pays, Français expatriés et plus globalement toute personne qui réside hors de son pays d'origine », met en avant Jacques Ledys.

Des solutions pour les particuliers... Les particuliers ne sont pas oubliés. « Tout récemment, GMC Services a créé un département pour répondre aux demandes individuelles, dédié aux personnes qui résident hors de leur pays d'origine et qui dans leur idée n'ont pas l'intention de revenir en France », précise la responsable de ce marché, Gabrielle de la Croix.

Philippe Rivallan PDG, April Mobilité



« Nous assurons des personnes pour une période pouvant aller du week-end jusqu'à toute une vie »

Sur ce segment, le groupe April, avec son pôle April Mobilité, est un acteur de référence avec 77 % de son chiffre d'affaires réalisé sur les particuliers. Créé en 1975, le pôle se compose de quatre sociétés et organise sa distribution en France au travers de 4.500 courtiers. Il dispose de bureaux à Mexico et Miami. « 63.500 personnes sont couvertes pour 33 millions de cotisations. 65 % des adhésions nouvelles proviennent d'internet. Nous assurons des personnes pour une période pouvant aller du week-end jusqu'à toute une vie », illustre son PDG Philippe Rivallan.

Parmi les intervenants individuels, intermédiaires, on peut citer aussi Crystal Finance qui a créé en 2006 une filiale Assinter distribuant ses produits via un réseau d'agents exclusifs, de courtiers, de CGPI, et internet. Assinter compte environ 1.000 assurés. Autre spécialiste : la société Equance qui est présente sur les questions de prévoyance et de couverture santé en partenariat avec différents assureurs, mais aussi sur des solutions alternatives de retraite.

De nouveaux acteurs s'intéressent aux TPE. « Beaucoup de personnes partent à l'étranger sans aucune couverture. Dans les TPE/ PME, les employeurs ont tendance à ne rien organiser en matière de protection sociale et font confiance à leurs collaborateurs. Nos avons un rôle de conseil sur les risques encourus à l'étranger : sanitaire, maladies épidémiques, défaillance ou difficultés d'accès aux structures de soins. Les intermédiaires doivent avoir le réflexe, dans leurs audits de protection sociale, de rajouter la question suivante : Avez-vous du personnel mobile ? Car la mobilité, ce n'est pas que l'expatriation, cela peut être une simple mission. Au-delà, il convient de s'interroger sur la protection de la famille des expatriés. Enfin, l'entreprise a l'obligation d'informer ses collaborateurs sur les risques du pays dans lequel ils se rendent. Il peut être en faute si son salarié n'est pas couvert en décès », avertit Philippe Rivallan.

Ciprés Vie, filiale grossiste du Groupe Molitor fortement implantée sur les TPE en France, constate que beaucoup d'entre elles vont tester leur modèle économique à l'étranger et lui demandent par l'intermédiaire de leur conseil, courtier de proximité, de les accompagner dans leur démarche de protection sociale.

Au mois de mai 2009, le Groupe Molitor a fait l'acquisition de la plate-forme MAI (Medical administrators international) spécialisée dans la gestion internationale des programmes de santé et de prévoyance. « Nous pensons qu'il y a

POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ Centre des Liaisons Européennes et Internationales de la Sécurité Sociale (CLEISS) : son site permet de connaître la liste des pays sous convention et d'accéder aux règlements européens : www.cleiss.fr.
- ▶ Maison des Français de l'étranger : son site permet d'obtenir des informations générales sur le départ à l'étranger : www.mfe.org.

Nous nous orientons vers une approche globalisée des risques internationaux en matière de couvertures santé, prévoyance et retraite.

Hervé Balzano,
directeur inspection
et international,
Axa France



une place à prendre sur le créneau. A cet effet, nous avons créé une nouvelle structure grossiste, MIB France - Molitor international benefits -, et une nouvelle offre en complément de la CFE. Notre objectif est d'assurer une continuité de garanties pour les indépendants et TPE gérés par Ciprés Vie en France, sans formalité médicale nouvelle en cas d'expatriation », explique le directeur général de Ciprés Vie et du groupe Molitor, Laurent Ouazana.

Les assureurs se structurent. Du côté des preneurs de risques, les organisations s'affinent pour capter le marché. Parmi ceux qui bénéficient d'une forte notoriété figure le groupe paritaire Novalis Taitbout, gestionnaire des institutions de retraite complémentaire CRE (régime Arrco pour les non cadres) et Ircafex (régime AGIRC pour les cadres). Ces caisses, créées en 1947, permettent aux salariés expatriés de continuer à cotiser auprès des régimes de retraite complémentaire comme s'ils étaient restés en France.

Novalis Taitbout travaille avec le courtage. A l'international, le groupe dispose d'une équipe dédiée à l'international de 15 personnes et est très présent sur l'individuel et les entreprises de moins de 50 salariés.

Axa France, compte tenu de sa position importante dans le domaine du collectif, a présenté l'idée il y a quelques mois d'une *business unit* dédiée à l'international. Ce projet a été validé par le groupe. « Nous nous orientons vers une approche globalisée des risques internationaux en matière de couvertures santé, prévoyance et retraite. Grâce à notre réseau international Maxis, nous proposons également une démarche de pooling qui consiste à élaborer des polices locales, consolidées au niveau des groupes sur le plan technique », observe le directeur inspection et international Hervé Balzano.

Allianz France dispose également dans l'Hexagone d'une cellule dédiée au segment prévoyance santé, composée d'inspecteurs et de souscripteurs. Son modèle est basé sur le partenariat avec des intermédiaires - courtiers plates-formes - auxquels il donne des délégations de gestion.

Alexis de Saint-Albin responsable Réseau international, Novalis Taitbout



« Le choix de la CFE ne dispense pas d'avoir à payer des cotisations auprès des régimes locaux »

L'activité Prévoyance / Santé internationale en France a considérablement augmenté ces dernières années. « En 2009, le volume global de chiffre d'affaires a atteint 440 millions d'euros, dont 125 millions sur les seuls expatriés. En 2000, les expatriés ne représentaient que 20 millions », indique Laurent Doublet, le directeur des Partenariats santé et prévoyance d'Allianz France.

Approche retraite. « Pendant de nombreuses années, les entreprises se sont essentiellement focalisées sur les risques santé et prévoyance. Le sujet de la retraite est d'une manière générale plus récent, notamment avec l'arrivée sur ce marché des baby-boomers, fait remarquer Géraud de la Rocque, qui admet qu'en matière de retraite internationale, la marge de manœuvre est plus importante que pour le régime hexagonal, notamment dans la définition du collège et le montage du plan concernant par exemple la date et le mode de sortie. »

Sur ce risque, les gestionnaires de patrimoine retrouvent un terrain de jeu qu'ils connaissent mieux. « Avec la composante retraite, à la différence de la santé et de la prévoyance, il est plus facile de couper les liens avec la France en décidant d'affecter une partie de son épargne à des investissements propres. La plate-forme luxembourgeoise est à ce titre un outil idéal pour bâtir des retraites à des non-résidents, à condition de bien maîtriser l'outil fiscal », conclut le président d'Equance Olivier Grenon Andrieu. ■

JEAN-CHARLES NAIMI



DÉTACHÉS, EXPATRIÉS, TRANSFÉRÉS, DES NOTIONS À BIEN MAÎTRISER

Société de conseil, Optimind intervient principalement auprès des assureurs, des mutuelles, des banques, des institutions de prévoyance et des grandes entreprises. Dans les domaines de l'actuariat conseil, actuariat entreprise, systèmes d'information, gouvernance et conformité, pilotage de la performance et formation.

PRÉVOYANCE-RETRAITE POUR LES SALARIÉS EXPATRIÉS, DÉTACHÉS (OU TRANSFÉRÉS)

Un salarié travaillant à l'étranger opéra pour l'expatriation ou le détachement. Outre certaines différences au niveau social, ces statuts possèdent également des distinctions au niveau du Code du travail.

Au niveau social : un expatrié aura une durée de mission variant de trois mois à une durée illimitée. L'employeur ne cotise plus au régime de sécurité sociale de son pays d'origine mais au régime de sécurité sociale de son pays d'expatriation.

A l'inverse, un salarié détaché est un salarié toujours couvert par le régime de la Sécurité sociale de son pays d'origine car son employeur continue de cotiser pour son compte, avec une durée de détachement obligatoirement limitée. Dans un pays de l'Espace économique européen (EEE), la durée de la mission d'un détaché ne peut excéder 12 mois, avec une prolongation possible pour une période de même durée et une seule fois. Pour un pays où aucune convention n'a été signée avec la France sur la Sécurité sociale ou en dehors de l'EEE, ce sont les dispositions de la législation française sur le détachement qui s'appliquent. La durée du détachement prévue par la législation française est de trois ans, renouvelable une seule fois, soit six ans au total. Au-delà de cette période de six ans, il s'agira d'une expatriation. La demande de détachement doit être faite par l'employeur auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie. Les détachés ont leur domicile fiscal dans leur pays d'origine.

Selon le code du travail : un détaché au sens social est souvent considéré comme détaché au sens du Code du travail. Il existe toujours un accord de subordination (contrat de travail) entre l'employé détaché et l'employeur.

En revanche pour l'expatrié au sens social, il est associé au niveau du Code du travail à deux notions distinctes : salarié « expatrié » ou « transféré » :

Pour les salariés expatriés, cela se traduit par une suspension du lien de subordination entre employeur et employé ; la suspension du contrat de travail est matérialisée par un avenant.

- Expatriation : l'employeur est dans l'obligation de lui proposer un poste à son retour dans le pays d'origine.
- Pour les transférés, il n'existe plus de lien de subordination entre l'employé et le salarié car le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne peut

pas demander de réintégrer l'entreprise lors de son retour dans son pays d'origine.

PRINCIPES DE L'EXPATRIATION AU NIVEAU SOCIAL

L'expatrié ne relève plus de la Sécurité sociale française mais dépend des régimes sociaux du pays où il travaille et doit ainsi cotiser à ces régimes lorsque les cotisations sont obligatoires. La France est liée aux pays membres de l'Espace économique européen et la Suisse par un règlement portant coordination des régimes de Sécurité sociale. Certains accords communautaires ont également été signés permettant aux expatriés de bénéficier des régimes locaux et de maintenir les droits préalablement acquis.

Pour la retraite, ces accords portent uniquement sur les régimes de base. Pour les régimes complémentaires, les salariés expatriés peuvent cotiser de manière individuelle ou par le biais de leur entreprise, auprès des caisses spécialisées, la Caisse de retraite des expatriés (CRE) pour les employés ou l'Institution de retraite des cadres et assimilés de France et de l'extérieur (Ircafex) pour les cadres. Ces caisses prennent le relais des caisses complémentaires de retraite françaises Arcco et Agirc. Il peut également racheter les périodes d'activité à l'étranger auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).



Un expatrié peut également adhérer, à titre volontaire, à la Caisse des français de l'étranger (CFE) qui fait office de caisse de Sécurité Sociale. En cas de retour en France, l'expatrié conservera ainsi ses droits. Pour la prévoyance, la CFE propose des couvertures maladies maternité, accident du travail et vieillesse, mais aucune couverture décès. L'expatrié peut s'il le souhaite souscrire un contrat d'assurance complémentaire à la CFE auprès d'assureurs privés partenaires qui interviendront dès le premier euro, sur les garanties non prévues par la CFE. Dans le cas où l'expatrié ne cotise pas à la CFE, et souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un assureur privé, l'assureur interviendra dès le premier euro lors du règlement des prestations.

EXPATRIÉ DANS L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN OU EN SUISSE

Dans ce cas, l'expatrié doit cotiser aux régimes locaux, sauf exonération du pays d'accueil. Les régimes de base entre les pays communautaires sont coordonnés et ainsi, les périodes de cotisations sont retenues dans chaque pays.

Pour la retraite, chaque caisse calculera le montant de la retraite en fonction de sa propre législation : c'est la pension nationale. Également, chaque caisse établira le montant de la retraite comme si la totalité de la carrière avait été effectuée dans un seul pays, en fonction des seules périodes où sa législation s'applique : c'est la pension proportionnelle. Le plus élevé entre le montant de la pension nationale et la pension proportionnelle sera attribué. Par exemple, si l'expatrié a travaillé

en Allemagne et en France, la retraite sera calculée à 60 ans (âge de départ réglementaire en France). Il recevra la pension vieillesse due par la France à 60 ans et celle due par l'Allemagne à 67 ans (âge de départ réglementaire en Allemagne).

Pour la prévoyance, ce sont les conditions de remboursement du régime local qui seront prises en compte lors du remboursement des prestations. Il peut être nécessaire de souscrire un contrat de prévoyance complémentaire pour les garanties non remboursées dans le régime local.



VINCENT PRÉVITT,
actuaire, practice leader
Retraite, OPTIMIND

EXPATRIÉ HORS ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN OU EN SUISSE

La France ayant signé des conventions bilatérales avec certains pays, il convient de distinguer les deux cas.

Pays bénéficiant d'une convention bilatérale :

Une trentaine de pays ont signé un accord bilatéral avec la France. Ces accords permettent de coordonner les droits de pension et chaque pays verse la part de retraite qui lui incombe, à partir d'un calcul qui diffère selon les accords : calcul par totalisation-proratation ou liquidation séparée des retraites :



- Liquidation par totalisation-proratation : les années de travail accomplies dans chaque pays sont totalisées. Dans un premier temps, chaque caisse va établir le montant des droits à pension comme si l'expatrié avait effectué la totalité de sa carrière dans un seul pays. Dans un second temps, elle diminue la retraite à proportion des temps respectifs passés dans chaque pays. Exemple : une personne ayant travaillé 13 ans en France et 28 ans dans un pays signataire d'une convention, totalise 41 années. Elle recevra $13/41^e$ de la pension complète de la part de la caisse française et $28/41^e$ de la part de la caisse de l'autre pays où elle a travaillé.

- Liquidation séparée : la retraite est liquidée séparément et est calculée en fonction de la carrière dans chacun des pays. Cette liquidation est plus avantageuse si la période de cotisations a été plus longue en France.

Pour la prévoyance, si le pays de résidence de l'expatrié a signé une convention bilatérale de sécurité sociale, le salarié bénéficiera des mêmes droits que les nationaux du pays dans lequel il est expatrié.

Pays sans convention bilatérale :

Dans ce cas, les retraites liées à chaque pays d'affiliation sont liquidées séparément. Il ne peut pas y avoir de totalisation des périodes de travail effectuées dans les différents pays. Ceci nécessite une grande attention sur les conditions émises par le pays d'accueil. Certains pays, par exemple, demandent à ce que le bénéficiaire soit résident.

Pour la prévoyance, le salarié expatrié aura le droit aux remboursements des prestations locales et ne pourra plus prétendre au régime de Sécurité sociale français. Il est donc fortement conseillé de souscrire à l'assurance facultative auprès de la CFE. ■



OLIVIER CAYOT,
actuaire manager, membre
qualifié de l'Institut des
actuaire, practice leader
Prévoyance, OPTIMIND