



LA MISSION PROFESSIONNELLE À L'ÉTRANGER

Janvier 2022

**Notice à destination des employeurs des Industries Électriques et
Gazières :**

Les démarches à accomplir par l'employeur et son salarié en cas de
détachement ou d'expatriation.

I - LE DÉTACHEMENT DANS LE CADRE DE LA SECURITE SOCIALE

Définition : Il s'agit d'un séjour limité dans le temps qui se caractérise par le maintien du rattachement du salarié au pays d'envoi. Le détachement se définit comme le maintien au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi du travailleur salarié, qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays. Peu importe à cet égard que le salarié ait maintenu sa résidence dans l'État d'origine ou qu'il l'ait fixée dans l'État où il va fournir temporairement son activité.

L'employeur est l'élément moteur du détachement. Il lui incombe d'accomplir toutes les formalités préalables auprès de l'**URSSAF Caisse Nationale** :

- au 1^{er} janvier 2022 pour les formalités relevant auparavant de la CPAM du siège de l'entreprise
- et au 1^{er} juillet 2022 pour les formalités (mesures dérogatoires individuelles) relevant auparavant du Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS).

Il s'engage à acquitter l'ensemble des cotisations dues au titre de la législation à laquelle est maintenu son salarié et ceci durant toute la période d'activité de ce dernier à l'étranger.

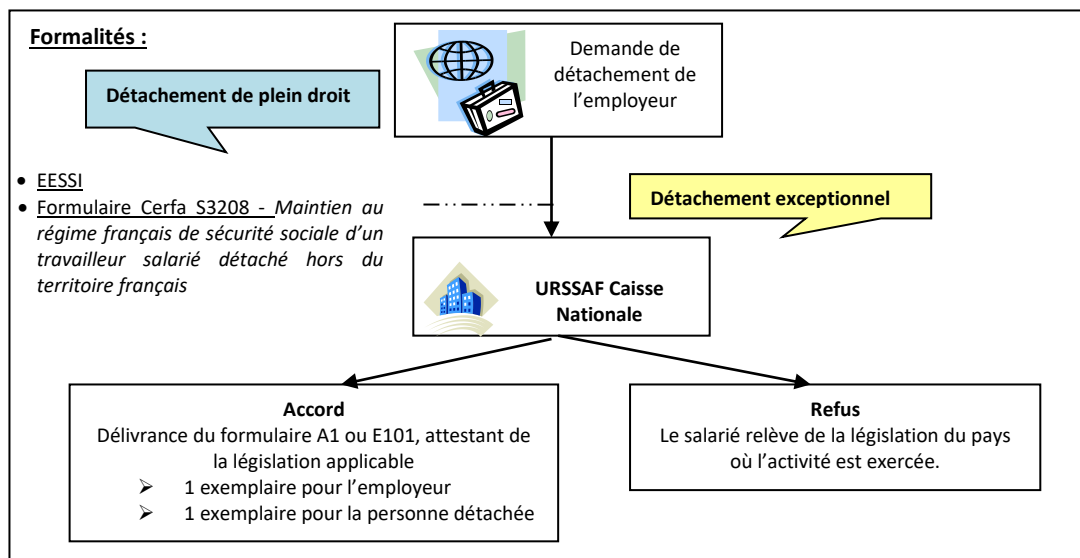
Les conditions et les formalités pour bénéficier du régime du détachement diffèrent selon que le détachement ait lieu :

✚ **Dans un Etat de l'UE, de l'EEE¹ ou en Suisse, en vertu des règlements communautaires relatifs à la coordination des systèmes de sécurité sociale (art. 12 règlement CE n° 883/2004)**

Pour pouvoir bénéficier du détachement de plein droit, certaines conditions relatives au salarié, à l'employeur, au maintien du lien de subordination, doivent être réunies.

La durée du détachement ne doit pas excéder 24 mois au maximum (non interrompues par la cessation de l'activité du salarié auprès de l'entreprise de l'Etat d'emploi quelle qu'en soit la raison, congés, maladie, formation...). Le retour a pour conséquence d'interrompre le détachement.

Un détachement exceptionnel peut être accordé s'il ne répond pas aux conditions du détachement de plein droit (ex : durée supérieure à 24 mois, etc.)



¹Union européenne (UE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne (y compris les îles Baléares et Canaries), Estonie, Finlande, France (métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane française, La Réunion), Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal (y compris les archipels de Madère et des Açores), République Tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède

Espace Economique Européen (EEE) : Islande, Liechtenstein, Norvège

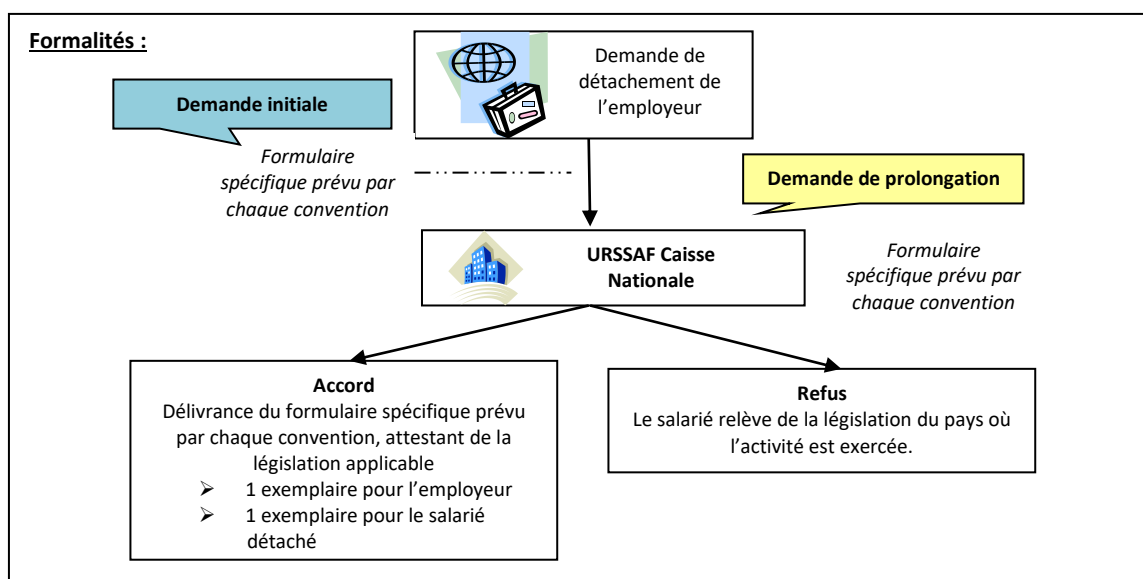
Un nouveau détachement du travailleur, par le même employeur auprès de la même entreprise étrangère et du même Etat membre, est autorisé, s'il s'est écoulé au moins 2 mois depuis la fin du précédent détachement.

À noter : ces dispositions ne s'appliquent pas pour les ressortissants d'un Etat tiers n'appartenant pas à l'UE-EEE-Suisse, et lorsque le pays de détachement est le Danemark, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège ou la Suisse. Dans cette situation, le salarié est affilié au régime local de sécurité sociale (cf. § 3).

Dans un Etat ayant signé une convention bilatérale de sécurité sociale avec la France² en vertu des termes de ladite convention

La France a conclu avec un certain nombre d'Etats tiers (hors UE-EEE-Suisse) un accord bilatéral de sécurité sociale. Chaque convention répond à des dispositions propres sur les conditions et modalités du détachement d'un salarié (champ des personnes couvertes, durée maximale, modalités de prolongation...), consultables via l'outil Récital disponible à l'adresse suivante : <http://mediam.cnamts.fr/recital/>.

Le maintien au régime de sécurité sociale ne dispense pas du paiement des cotisations et contributions qui peuvent exister dans l'Etat de détachement si cet Etat l'exige. Il peut donc y avoir double cotisation.



À noter : la plupart des conventions de sécurité sociale ne s'appliquent qu'aux personnes de nationalité française et du pays cosignataire de la convention. Dans le cas contraire, le salarié relève du détachement au sens de la législation française de sécurité sociale (cf. § 3).

Dans le cadre d'une situation répondant au détachement au sens de la législation française de sécurité sociale, en vertu de dispositions légales internes (art. L.761-2 du Code de la sécurité sociale)

Les modalités de détachement du salarié résultent des dispositions prévues par la législation française, qui permettent d'organiser la continuité de la Sécurité sociale française au profit de salariés détachés à l'étranger lorsque leur maintien au régime français n'est pas (ou plus) prévu par une convention ou un règlement international (pays sans convention,

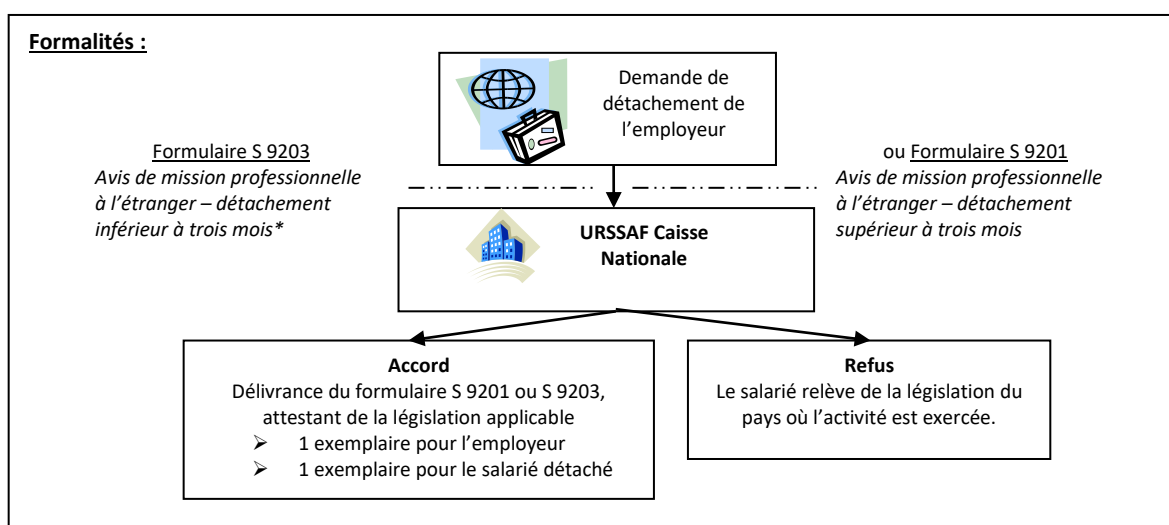
²Algérie, Andorre, Bénin, Bosnie, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée, Côte d'Ivoire, Croatie, Etats-Unis, Gabon, Guernesey, Inde, Israël, Japon, Jersey, Macédoine, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Philippines, Québec, Saint-Marin, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie, ainsi que la Nouvelle Calédonie, Mayotte (département d'outre-mer depuis avril 2011, mais restant soumis à des règles particulières en matière de protection sociale) et Polynésie française : 3 territoires d'outre-mer autonomes en matière de protection sociale mais qui ont signé un accord de coordination de sécurité sociale avec la France

salarié d'un Etat membre de l'UE-EEE-Suisse ou sous convention mais ne remplissant pas les conditions pour pouvoir prétendre à un détachement à ce titre (en matière de nationalité notamment), durée de détachement supérieure à celle prévue par la convention, ...).

La durée du détachement est de 3 ans renouvelable 1 fois (6 ans).

Le salarié qui a déjà été détaché pour la période maximale ne peut être détaché de nouveau par le même employeur et pour la même entreprise dans l'Etat d'accueil qu'après un délai de 2 ans (sauf si le nouveau détachement est inférieur à 3 mois).

Le salarié est maintenu au régime de sécurité sociale français si l'employeur continue verser les cotisations ou contributions dues. Toutefois, l'employeur ne sera pas dispensé du paiement des cotisations et contributions qui peuvent exister dans l'Etat de détachement si cet Etat l'exige.



A. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'EMPLOYEUR AUPRÈS DE LA CAMIEG

Vous informez la Camieg du détachement de votre salarié via la Déclaration Sociale Nominative. Vous trouverez toutes les informations sur camieg.fr/Espace_employeurs, notamment les fiches consignes DSN.

OPTER POUR LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE

Vous devez également informer votre salarié de son droit d'option pour le régime complémentaire. Celui-ci doit être exercé dans les trois mois (90 jours) suivants la date à laquelle le salarié se trouve placé dans sa nouvelle situation.

Vous nous faites part de son choix via la Déclaration Sociale Nominative.

Le salarié reçoit un courrier l'informant de la prise en compte de sa nouvelle situation.

B. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR LE SALARIÉ AUPRÈS DE LA CAMIEG

À la demande de l'assuré détaché (optant ou non optant), qui souhaite s'inscrire auprès de l'organisme local d'assurance maladie de son pays de détachement, la Camieg adresse le formulaire d'inscription :

- Pour le détaché dans un pays de UE-EEE-Suisse, il s'agit du formulaire S1 ;
- Pour le détaché dans un pays sous convention prévoyant la prise en charge des soins reçus sur son territoire par l'organisme local d'assurance maladie, il s'agit d'un formulaire spécifique propre à chaque convention.

LA CARTE EUROPÉENNE D'ASSURANCE MALADIE

Dans le cadre d'un détachement dans l'UE-EEE-Suisse, l'assuré a la possibilité de demander la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) à la Camieg au minimum quinze jours avant son départ.

C. PRISE EN CHARGE DES SOINS DU SALARIÉ DÉTACHÉ ET DES MEMBRES DE SA FAMILLE

Le remboursement des frais médicaux engagés s'effectue, selon le choix de l'assuré détaché, en fonction des situations résumées dans le tableau ci-dessous :

Assurés	Soins réalisés en France	Soins réalisés dans un Etat de l'UE/EEE/Suisse (pays de résidence)	Soins réalisés dans un autre Etat de l'UE/EEE/Suisse	Soins réalisés dans un Etat avec convention bilatérale (pays de résidence)	Soins réalisés dans un autre Etat (art. L.761-2 du CSS)
	Application des règles de coordination européennes (art. 12 Reg CE 883/2004)				
Travailleur détaché et Membre de la famille (ayant-droit) résidant ou non avec l'assuré	 Carte Vitale Ou feuille de soins	 CEAM ou Justificatifs (formulaire S3125b – Soins reçus à l'étranger-déclaration à compléter par l'assuré)	 CEAM ou Justificatifs (formulaire S3125b – Soins reçus à l'étranger - déclaration à compléter par l'assuré)	 <i>selon dispositions de la convention</i> Justificatifs (formulaire S3124a – Soins reçus à l'étranger par les travailleurs détachés)	 Justificatifs (formulaire S3124a – Soins reçus à l'étranger par les travailleurs détachés ou formulaire S3125b – Soins reçus à l'étranger-déclaration à compléter par l'assuré)
		OU Organisme local d'assurance maladie* Inscription sur présentation du formulaire S1 délivré par la Camieg		OU Organisme local d'assurance maladie* Inscription sur présentation du formulaire spécifique délivré par la Camieg	
Ayant-droit du RC seul		Uniquement sur présentation d'un décompte français			
*En cas de remboursement par l'Organisme local d'assurance maladie, les prestations d'assurance maladie-maternité seront servies selon les dispositions de la législation du pays de résidence. Ce sont les tarifs locaux qui seront appliqués. Dans ce cas, la part complémentaire ne sera pas versée.					
Attention ! A défaut d'option, les remboursements complémentaires ne seront pas pris en charge (hors maintien de droits d'un an)					

Un départ à l'étranger qui ne relève pas du régime de détachement est une **expatriation**.

II - L'EXPATRIATION

Définition : Il s'agit d'un long séjour qui se caractérise par une immersion totale du salarié dans le pays de séjour. Un travailleur qui part exercer son activité professionnelle à l'étranger est expatrié lorsqu'il n'est plus rattaché au régime de sécurité sociale du pays d'origine et relève obligatoirement du régime local de l'Etat sur le territoire duquel il travaille.

Est considéré comme expatrié :

- le salarié qui a dépassé la durée maximale de détachement (prolongation comprise) ;
- le salarié qui part travailler à l'étranger pour une durée limitée mais pour lequel l'employeur n'a pas choisi le régime du détachement.

A. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'EMPLOYEUR AUPRÈS DE LA CAMIEG

Vous informez la Camieg de l'expatriation de votre salarié via la Déclaration Sociale Nominative (cf. fiche consignes DSN – IEG).

NB : En cas d'expatriation pour motifs personnels, vous n'êtes pas tenu d'aviser la Camieg. Le salarié doit informer la Camieg pour pouvoir bénéficier, le cas échéant, des dispositions intracommunautaires en matière de sécurité sociale.

Le salarié reçoit un courrier l'informant de la prise en compte de sa nouvelle situation.

B. PRISE EN CHARGE DES SOINS DU SALARIÉ DÉTACHÉ ET DES MEMBRES DE SA FAMILLE AUPRÈS DE LA CAMIEG

En tant qu'expatriés, le salarié et les membres de sa famille ne relèvent plus de l'Assurance maladie française et donc de la Camieg. Ils peuvent cependant choisir de continuer à bénéficier du régime de l'Assurance maladie française en adhérant à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE). Néanmoins, les prestations de la CFE ne seront pas augmentées des prestations de la Camieg au titre de la part complémentaire.

Cas particulier du frontalier : Les résidents en UE/EEE ou en Suisse, qui continuent de travailler en France, n'ont pas le statut d'expatriés. Ils continuent de relever de la Camieg. Les soins engagés en France sont pris en charge par la Camieg. Les soins engagés dans le pays de résidence sont pris en charge par l'organisme local de sécurité sociale.

III - LE RETOUR ET LA RÉINTÉGRATION

Le salarié termine sa mission professionnelle à l'étranger (fin du détachement ou de l'expatriation) et revient en France.

A. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR L'EMPLOYEUR AUPRÈS DE LA CAMIEG

Vous informez la Camieg du retour de votre salarié en lui envoyant la DAR 1 – Réintégration, en utilisant votre compte Employeur sur le site camieg.fr. Sa nouvelle adresse doit y figurer.

À réception du document, la Camieg procède à la mise à jour du dossier et au renouvellement des droits de l'assuré et de ses ayants-droits. La Camieg lui adresse un courrier d'information.

B. DÉMARCHES À EFFECTUER PAR LE SALARIÉ AUPRÈS DE LA CAMIEG

À réception du courrier de la Camieg, et s'ils sont en possession d'une carte Vitale, l'assuré et ses ayants droit doivent mettre à jour leur carte Vitale. Si l'assuré et ses ayants-droit âgés de plus de 16 ans ne disposent pas d'une carte Vitale, la Camieg procédera automatiquement à l'édition d'une carte Vitale.

En cas de changement de situation familiale ou administrative, l'assuré doit nous adresser les documents nécessaires.

C. PRISE EN CHARGE DES SOINS DU SALARIÉ DÉTACHÉ ET DES MEMBRES DE SA FAMILLE

Dès réception de leur attestation de droits, le salarié et ses ayants droit peuvent bénéficier du remboursement des prestations par la Camieg.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Le Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (Cleiss) vous informe sur les différentes situations au regard des législations française et étrangère et des accords internationaux de sécurité sociale. Vous pouvez consulter son site sur <http://www.cleiss.fr>



MISSION PROFESSIONNELLE A L'ETRANGER

Pour toute question ou réclamation
relation.employeurs@camieg.org

ACCUEIL DES ASSURES

08 06 06 93 00

Service gratuit
+ prix appel

du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h

ACCUEIL DES PROFESSIONNELS DE SANTE

08 06 06 93 33

Service gratuit
+ prix appel

du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h

Camieg 92 011 Nanterre Cedex
camieg.fr