



## Mobilité internationale et retraite sont-elles incompatibles?

La mobilité internationale en matière d'emploi apporte de nombreuses satisfactions qui sont souvent aussi bien d'ordre professionnel (promotion, plus de responsabilités) que matériel (rémunération et package à l'étranger). Ces satisfactions ne sont cependant pas sans contreparties qui potentiellement peuvent apporter une ombre au tableau voire même être un frein au départ de certains.

Pour la majorité des jeunes salariés envoyés en expatriation par un employeur, les préoccupations immédiates sont: le salaire, les charges et impôts, les conditions de logement, les frais de santé dans le pays d'expatriation, éventuellement l'éducation des enfants et les couvertures de risques prévoyance. Que se passe t-il en cas de décès ou d'arrêt de travail voir même d'invalidité? Un sujet qui jusque là n'était pas abordé aussi bien par les employeurs que les salariés mais devient une préoccupation majeure des salariés mobiles, c'est la retraite!

Or, la globalisation de l'économie qui rend nécessaire une mobilité accrue, crée un certain nombre de problèmes lors de transferts à l'étranger.

## L'environnement

En matière de retraite, il faut considérer deux types d'expatriation pour un français :

- Une expatriation temporaire et ponctuelle,
- Une expatriation de longue durée, ponctuelle ou non

Le cas le plus simple concerne **une expatriation ponctuelle pour une durée limitée**.

Un exemple type est un détachement temporaire en dehors de France pour mener à bien un projet. On en connaît la durée et les conditions bien définies à l'avance. Le problème de la retraite se règle très souvent dans le cadre d'une procédure de détachement. Cette procédure consiste à maintenir l'expatrié dans les régimes sociaux, dont la retraite, de son pays d'origine et, dans certains cas, de bénéficier des prestations sociales du pays d'accueil en vertu des cotisations versées dans le pays d'origine. Ceci est possible dans la mesure où il existe un accord entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Par exemple, les accords qui existent entre les pays de l'Union Européenne permettent d'appliquer la procédure de détachement pour une année, renouvelable avec l'accord des deux pays concernés. Un autre exemple de possibilité de détachement est l'accord US / France qui permet le maintien dans les régimes sociaux du pays d'origine pour 5 années.

La procédure de détachement n'est pas automatique. Elle doit faire l'objet d'une démarche spécifique de la part de l'employeur, faute de quoi l'expatrié sera considéré comme un salarié local et perdra le bénéfice des régimes sociaux français durant sa période d'emploi hors de France.

Dans une expatriation de courte durée et ponctuelle, la solution idéale est donc le détachement qui maintient l'ensemble des régimes sociaux du pays d'origine en vigueur. Cette approche maintient également l'ensemble des obligations de l'employeur: salaire, chômage, contrat de travail, convention collective. Chaque cas particulier devra être analysé et apprécié avant toute décision.

**Une expatriation de plus longue durée** pose d'autres problèmes en matière de retraite selon les cas :

- Transfert d'une société en France vers une société ou un établissement à l'étranger
- Prise d'emploi à l'étranger en dehors de tout circuit professionnel français
- Salarié déjà expatrié
- Salarié en fin de détachement

La retraite française provient de 2 sources principales: le régime de base de la Sécurité sociale et les régimes complémentaires de retraite ARCCO/AGIRC. Dans les autres pays, sauf quelques exceptions, les régimes de retraite proviennent d'un régime de base également mais, pour la plus grande partie, de régimes financés par les sociétés.

De tels régimes étaient, dans le passé, souvent du type objectif (ou prestation) défini. Dans une telle approche, l'objectif de retraite est déterminé à l'avance en fonction du ou des derniers salaires et de la carrière dans la société. Par exemple, une formule très fréquemment retenue est la suivante :

$$Retraite = 1.75\% \times S \times N$$

Où

S = moyenne des 3 derniers salaires d'activité

N = années de carrière dans la société

A noter que, pour des raisons d'engagements importants sur le futur de la part des sociétés, de tels régimes sont de plus en plus souvent remplacés par des régimes dits à cotisations définies. Dans ces régimes une cotisation, fixe ou exprimée en pourcentage du salaire est investie. A l'issue de la carrière dans la société, les capitaux accumulés sont soit versés, si la législation du pays le permet, ou convertis en rente dans le cas contraire. Cette approche de la retraite ne crée pas d'engagement pour les employeurs autre que le versement des cotisations.

## La problématique

La problématique d'un expatrié en matière de retraite est de constituer une retraite d'un montant voisin ou identique avec son espérance de retraite dans son pays d'origine, soit de constituer un montant de retraite en rapport avec ses objectifs de revenu de remplacement en fin de carrière.

Lorsque l'on parle de la retraite à des expatriés, on s'aperçoit que les commentaires varient selon les cultures mais que le sujet ne motive pas les foules surtout en début de carrière. L'expatrié considère souvent que les adhésions successives aux différents régimes des pays d'accueil, seront suffisantes pour générer un montant de retraite suffisant. Or, rien n'est moins vrai!

Examinons comment sera traité un expatrié dans le cadre des régimes de base locaux :

### *Régimes de base*

Tout d'abord, il y a lieu de déterminer si le pays a des accords avec le pays d'origine, la France en l'occurrence. C'est généralement le cas d'un grand nombre de pays mais pas tous. Ainsi, il n'existe pas d'accord avec l'Australie ou l'Argentine et dans ces cas la règle de la totalisation ne

s'appliquera et toute retraite accumulée dans ces pays et qui serait soumis soit à une condition de résidence ou de période de cotisation sera perdue.

Si le pays d'accueil a un accord avec la France, la règle de la totalisation s'appliquera. Cette règle consiste à proratiser le montant de retraite de base en utilisant la formule suivante, quelle que soit la période d'expatriation ou la durée minimum de cotisation imposée localement :

$$\text{Retraite de base locale} = \text{montant maximum} \times n/N$$

Où

n = nombre d'années de cotisations dans le pays d'accueil

N= nombre d'années requise dans le pays d'accueil pour un montant maximum de retraite

Même en appliquant cette règle de proratisation, on s'aperçoit rapidement que les montants de retraite acquis dans chaque pays peuvent varier grandement d'un pays à l'autre. En effet, certains pays offrent des retraites de base forfaitaires, d'autres la lie à une carrière professionnelle et des plafonds de rémunération plus ou moins élevés. Considérer que les choses sont égales en matière de retraite de base dans le monde est une hérésie sur laquelle on ne peut valablement baser son futur!

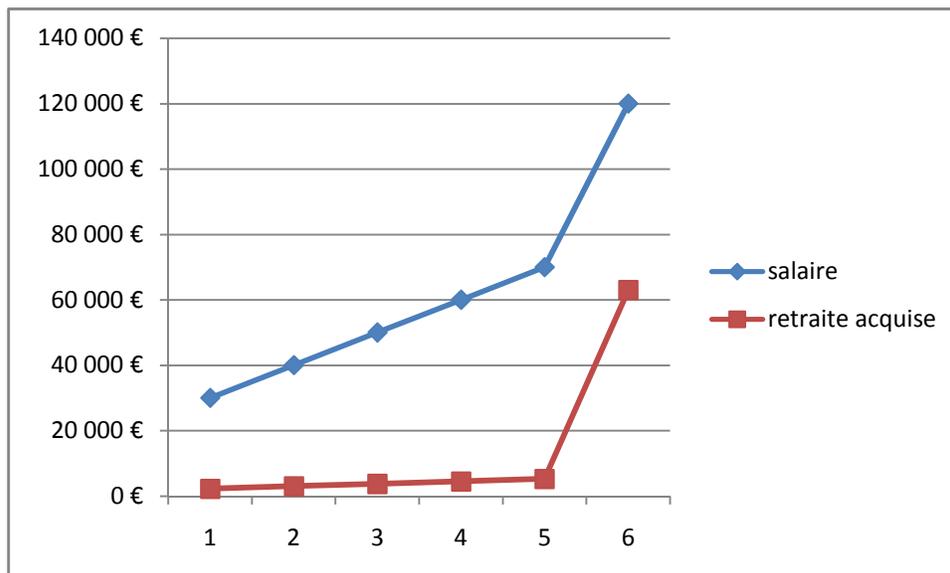
A noter le nombre de « trimestres cotisés » dans les pays avec accord avec la France, entre dans le calcul du nombre de trimestres requis en France pour un départ à la retraite sans abattement avant l'âge de 65 ans.

#### Les retraites complémentaires

Les conséquences de la mobilité internationale en matière de retraite complémentaire varient selon que le type de régime de retraite dans lequel a participé l'expatrié.

Si l'on prend l'hypothèse d'un expatrié en milieu de carrière, on peut considérer que dans sa carrière passée, il a adhéré, à un ou plusieurs régimes de retraite à objectif défini.

Que se passe-t-il lorsque l'on sort d'un régime à objectif défini? La réponse est que l'on acquiert des droits au régime basé sur la durée de participation dans le régime et **le salaire au moment du la sortie du régime**. Mais encore?



Le graphique ci-dessus illustre le problème. J'ai considéré une carrière de 30 années, découpée en période de 5 ans et avec une progression de salaire débutant à 20 000€ et culminant à 120 000€ par an. Les droits, pour une formule de retraite identique dans tous les pays d'expatriation –  $1.50\% \times S \times N$  – donne par tranches de 5 ans des droits proportionnels indiqués comme retraite acquise dans le graphique.

On s'aperçoit qu'une telle formule donne une retraite après 30 ans de 63 000€ tandis que la somme des droits acquis après 25 ans donne une retraite de 18 750€. Il reste donc un montant de retraite à constituer de 44 250€ durant les 5 dernières années de carrière, par rapport à une espérance de retraite basée sur une carrière non mobile.

J'ai volontairement schématisé le déroulement de la carrière et omis de créditer des revalorisations éventuelles appliquées aux droits acquis qui réduiront le différentiel, pour illustrer mon propos.

La participation dans des régimes à cotisations définies dans lesquels aura participé l'expatrié n'aura pas les mêmes conséquences que celles illustrées ci-dessus car la retraite sera basée sur la somme des versements capitalisés à la fin de la carrière et non pas basé sur une carrière projetée.

## Les solutions

On a vu qu'il existait des carences dans les retraites accumulées dans les différents pays par rapport à l'espérance de retraite basée sur une carrière professionnelle dans un seul pays. Si l'on se place au niveau français, il existe plusieurs solutions.

Ces solutions varient selon qu'elles s'appliquent au régime de base français ou aux régimes complémentaires ARRCO & AGIRC, voire aux régimes d'entreprise.

Deux cas peuvent se présenter :

- L'expatriation est le résultat d'un transfert dans le cadre d'un groupe
- Le salarié a choisi de travailler hors de France volontairement

Dans les deux cas, il est possible de maintenir volontairement une adhésion au régime de retraite de base français. Ceci se fait par l'intermédiaire de la Caisse des Français de l'Étranger (CFE). Si ce choix est fait, la retraite acquise en France s'ajoutera à celles acquises par ailleurs dans les autres pays.

Pour ce qui concerne les retraites complémentaires ARRCO & AGIRC, trois possibilités existent :

L'entreprise souscrit une extension territoriale dit CAS A, auprès de la CRE (ARRCO) & IRCAFEX (AGIRC). Dans ce cas, l'entreprise française verse les cotisations aux régimes comme pour les actifs. La condition est que le lien de subordination avec la société française ne soit pas rompu. L'extension est souscrite pour tous les pays où pourrait être employé l'expatrié.

La seconde solution, l'extension territoriale CAS D, est en fait une adhésion volontaire aux régimes complémentaires français.

La troisième, beaucoup moins fréquente, consiste pour la société étrangère à souscrire aux régimes ARRCO & AGIRC.

En conclusion, les solutions mentionnées ci-dessus s'appliquent à des nationaux français principalement qui ont vocation de retour en France ou pour le moins qui considèrent la France comme pays de référence. Elles permettent une continuité dans les adhésions en France, offrant ainsi des retraites identiques à celles des salariés restés en France. Ces possibilités ont cependant des inconvénients : les cotisations versées volontairement à la CFE et à la CRE & IRCAFEX, ne pourront probablement pas être admises en franchise d'impôt dans le pays d'accueil.

Il n'existe pas de solutions qui offrent exactement des conditions de financement de retraite identiques à celles qui existent en France. D'autres solutions peuvent être mise en place, fonds de pension pour expatriés par exemple, mais leur mise en œuvre est le résultat d'analyse de l'environnement et des objectifs poursuivis par les sociétés et les expatriés concernés.

Global Benefit Associates (France) est à votre disposition pour vous aider à y voir plus clair dans votre retraite de demain.

Plus d'info sur notre site : [www.gba-france.net](http://www.gba-france.net) ou contact : [info@gba-france.net](mailto:info@gba-france.net)