

CONTRAT DE TRAVAIL DES ÉTRANGERS AU CONGO : LE DÉTACHEMENT & L'EXPATRIATION



- ✓ Le détachement : Notion et conséquences
- ✓ L'expatriation: Notion et conséquences
- ✓ Le Régime de la sécurité sociale
- ✓ Les conventions de sécurité sociale

L'exécution du contrat de travail au Congo par les étrangers peut se faire selon deux options : le détachement et l'expatriation. Ce choix déterminera le régime juridique et social applicable à chaque situation.

I. LE DÉTACHEMENT

1.1. La notion de détachement

Au plan du droit social général, le détaché est un salarié envoyé temporairement à l'étranger pour exercer des fonctions dans une entreprise de droit local, mais qui reste lié à son employeur initial par un contrat de travail.

En tout état de cause, la notion importante en matière de détachement est le caractère temporaire, et la qualité de détaché ne peut pas dépasser la durée de six (6) années.

Au plan du droit de la sécurité sociale, le détaché est ce même salarié (envoyé temporairement à l'étranger pour exercer des fonctions dans une entreprise de droit local), et qui est maintenu pendant son détachement au régime de sécurité sociale du pays où il a été embauché :

- Soit du fait de l'existence d'une Convention de sécurité sociale conclue entre l'État où le salarié est détaché et celui où il a été embauché ;
- Soit par convention entre l'employeur et le salarié.

La distinction de la situation du salarié détaché dépend du critère jurisprudentiel qui est le maintien du lien de subordination avec la société qui l'a détaché.

Ce lien juridique n'est pas toujours facile à identifier compte tenu de la complexité et de la spécificité de chaque cas d'espèce.



1.2. Conséquences du détachement

Le détaché continue à être salarié de son employeur, et son contrat de travail est maintenu avec certains aménagements ou incidences :

- Suivant les conditions et la durée du détachement, le détaché pourra également devenir le salarié de l'entreprise de détachement, et il y aura cumul d'employeurs ;
- Le détachement suppose l'existence d'une convention de détachement qui s'ajoute au contrat de travail en termes de lien juridique entre l'employeur et le salarié, cette convention constituant une modification au contrat initial, qui peut éventuellement être considérée comme substantielle (selon que le détachement fait partie des prévisions contractuelles ou non).

La loi applicable à la nouvelle relation contractuelle dépend de l'accord des parties, et il est extrêmement important de la déterminer lorsque le détachement se traduit par l'existence de deux (2) contrats, l'un étant signé avec la société locale et régi par le droit local, l'autre demeurant le contrat initial régi par le droit étranger.



- Qui prend l'initiative de recruter le salarié hors du territoire où il est appelé à exécuter son contrat de travail ;
- Qui le déplace du lieu de sa résidence habituelle au lieu d'emploi.

Dans ce cas de figure, il existe trois (3) liens relationnels :

- Un contrat de travail initial ;
- Un accord de détachement ;
- Un contrat de travail local.

Du fait du maintien de la relation salariée avec la société d'origine, on peut admettre l'existence de deux (2) salaires, versés chacun par l'un des employeurs, et le régime fiscal et social de ces deux types de rémunération dépend des cas de figure.

Bien évidemment, le droit à réintégration fait partie du régime du détachement, à l'issue de ce dernier, à condition que le détaché ait effectivement eu la qualité de salarié de la société qui l'a détaché, préalablement à ce détachement.

En l'absence de relation de travail avec la société ayant procédé à l'embauche, cette dernière sera considérée comme un simple intermédiaire, et non comme l'employeur d'origine.

II. L'EXPATRIATION

2.1. La notion d'expatriation

L'expatrié est un salarié qui n'est plus lié à son employeur initial, ou qui a été recruté directement à l'étranger par une entreprise étrangère pour effectuer son travail à l'étranger.

Son employeur est donc une société étrangère :

Il faut signaler que d'un point de vue juridique, l'étranger engagé localement n'a pas le statut d'expatrié en dépit de sa nationalité qui est différente de celle du pays d'emploi.



2.2. Conséquences de l'expatriation

L'intéressé n'est plus lié à son entreprise d'origine sauf disposition contraire dans les accords entre les parties. De même, les relations de travail entre lui et son employeur sont soumises au droit local et non au droit étranger.

Cette conclusion doit être fortement relativisée pour la France dans le cas des groupes de sociétés dans la mesure où il existe une tendance jurisprudentielle dans le sens d'un maintien de la relation de travail entre la société « recruteuse » située en France et l'expatrié, du moins tant qu'il existe des éléments permettant de mettre en évidence un rattachement (instructions, décision d'augmentation du salaire, etc.).



III. REGIME DE LA SECURITE SOCIALE

Au Congo, trois (3) principales lois, hormis les textes réglementaires, régissent les relations de travail et de la sécurité sociale, et assujettissent tous les salariés employés sur le territoire sans distinction au régime de sécurité sociale ou encore en subordonnent la validation de tout droit aux prestations :

- Loi n° 4/86 du 25/02/86 portant Code de la sécurité sociale ;
- Loi n° 6/96 du 6/03/96 portant Code du travail ;
- Loi n° 88/22 du 17/09/88 portant création de l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre.

À côté de ces lois nationales coexiste une convention internationale en matière de sécurité sociale du 11/02/1987, passée entre la France et le Congo.

3.1. Régime des cotisations en situation d'expatriation

3.1.1. Cotisations obligatoires au Congo

En principe, ce sont les lois nationales suscitées qui sont applicables. Le contrat expatrié étant soumis au droit local, le salarié doit être affilié à la Caisse de sécurité sociale du lieu d'emploi, sans exclure toutefois l'option d'affiliation contractuelle à des caisses privées françaises au titre d'assurance complémentaire.

Les rémunérations versées par l'employeur au salarié, au titre de son contrat de travail, sont assujetties aux cotisations mensuelles suivantes :

- **Assurance vieillesse, invalidité et décès :**

- Taux à la charge de l'employeur : 8 % ;
- Taux à la charge du salarié : 4 %.

Les rémunérations soumises à cotisation sont plafonnées à hauteur de 1 200 000 FCFA par mois.

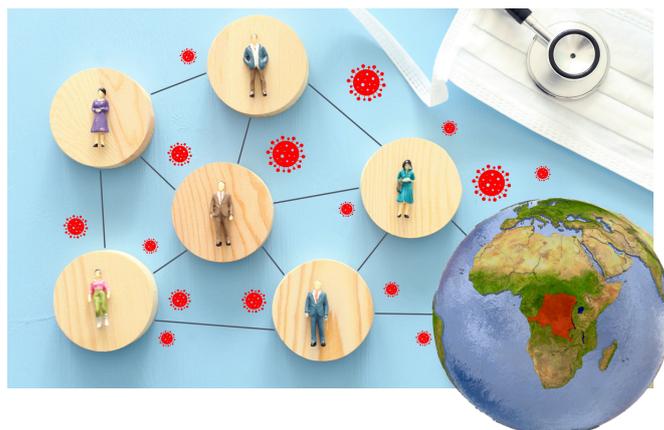
Le reste des cotisations est à la charge de l'employeur seul :

- **Accidents du travail :**

2,25 %, plafonné à 600 000 FCFA par mois.

- **Prestations familiales :**

10 035 %, plafonné à 600 000 FCFA par mois.



3.1.2. Cotisations volontaires : Exemple du régime français

On distingue les régimes suivants :

- **Assurance maladie :**

Il existe deux (2) régimes en termes d'assurance maladie : soit le régime de la CFE / Caisse des Français à l'Étranger (régime de la sécurité sociale française), soit le régime des mutuelles spécialisées, qui est contractuel et résulte des accords entre l'employeur et la mutuelle.

La couverture de la CFE concerne le cotisant, son conjoint et ses enfants à charge. Il donne droit au remboursement des soins et médicaments sur la base du régime applicable en France par la sécurité sociale dans son régime de base. Il peut donc être utile de compléter ce régime par une mutuelle.

Une cotisation optionnelle et complémentaire à la cotisation de la CFE donne droit au versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ainsi qu'au versement d'un capital en cas de décès.

Le régime des mutuelles diffère suivant les cotisations, les modalités contractuelles et les niveaux des cotisations, il est impossible d'en donner des indications précises.



- **Accidents du travail :**

Le régime est prévu par le CFE et couvre le seul cotisant. Il donne droit au remboursement des soins et médicaments sur la base du régime de la sécurité sociale en France dans son régime de base, c'est-à-dire avec des limitations en termes de montant d'honoraires des professionnels médicaux, et en termes de remboursement des médicaments.

Il est possible sur option de couvrir le risque d'accidents du travail en cours de voyage (trajet effectué entre la France et la résidence à l'étranger), pour un supplément de cotisations.

- **Vieillesse :**

Le régime vieillesse de base est également prévu par la CFE. C'est le régime applicable en France au titre de la sécurité sociale française.

Il existe deux (2) régimes vieillesse complémentaires, un pour les cadres (AGIRC), l'autre pour les non-cadres (ARRCO), sachant que les cadres doivent cotiser aux deux (2) régimes cumulativement.

- **Chômage :**

Il s'agit du régime prévu par le GARP (Groupement des Assedic de la région parisienne).

Il permet d'obtenir une indemnisation mensuelle supérieure à la moitié du salaire de référence (salaire moyen des 12 derniers mois), pour une durée de 18 mois, et à condition de justifier de 18 mois d'affiliation au cours des deux (2) dernières années .

3.2. Régime des cotisations en situation de détachement

Les parties peuvent opter pour l'une des possibilités suivantes :



3.2.1. Détachement « pur »:

Il s'agit d'une situation du détachement avec maintien du régime de sécurité sociale du droit français, pendant une durée conventionnelle d'un (1) an comprenant l'exclusion du régime du droit local.

Cette option se traduit par une absence de cotisation au régime local pendant la durée conventionnelle. Mais cette solution apparaît plus coûteuse que la solution fondée sur un statut d'expatrié, dans la mesure où le régime d'expatriation permet de moduler le niveau des cotisations en fonction d'un salaire de référence, et par l'absence de cotisations employeur (part patronale).

On note également au titre des inconvénients que le régime du détachement avec maintien du système français oblige à prendre en compte la rémunération brute perçue par l'intéressé, ce qui réintègre la plupart des avantages en nature conséquents dans la base des cotisations. Voilà pourquoi il est parfois plus intéressant d'opter pour le choix ci-après « 3.2.2 ».

3.2.2. Le détachement juridique et non social

Il s'agit de la situation du détachement avec statut social d'expatrié, que nous préconisons.

Le salarié n'est pas placé dans le cadre de la convention de sécurité sociale même s'il a vocation à entrer dans son champ d'application.

Remarque :

les organismes sociaux français ne sont pas en droit de remettre en cause le choix de l'employeur, d'opter pour la solution de l'expatriation « sociale », plutôt que pour celle du détachement avec maintien du régime français, malgré le « manque à gagner » résultant du choix de cette option.

- **Conséquences au plan du droit social du choix sur le statut de l'expatriation :**

L'intéressé, sur le plan juridique, est un salarié qui reste en situation de détachement, ce qui maintient le lien entre la personne morale, employeur initial, et l'intéressé. L'intéressé est, en principe également, pour des raisons juridiques internes à l'État d'exercice de l'activité salariée, lié à la société filiale de droit étranger par un contrat de travail régi par le droit local suivant le régime général des contrats avec des ressortissants étrangers.

- **Au niveau de l'assurance chômage :**

- **Pour la part employé des cotisations :**

Le salarié français expatrié ayant conclu avec une société française un contrat de travail prévoyant un détachement à l'étranger (hors Union européenne), est tenu de s'affilier au régime d'assurance chômage français, et sera autorisé à bénéficier des prestations correspondantes en contrepartie.

- Pour la part employeur des cotisations : L'employeur français ayant placé le salarié en situation de détachement à l'étranger, n'est pas tenu d'adhérer à l'assurance chômage, ce qui permet de se dispenser de la part employeur des cotisations.

IV. LES CONVENTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le Congo a signé avec la France une convention sur la sécurité sociale en date du 11 février 1987.

Remarque :

les conventions de sécurité sociale présentent des intérêts théoriquement bilatéraux mais en réalité, l'intérêt est essentiellement avéré pour les nationaux étrangers en situation de détachement ou d'expatriation en France, dans la mesure où la Convention leur ouvre droit aux prestations sociales françaises qui se révèlent particulièrement intéressantes comparativement.

4.1. Fondements des conventions de sécurité sociale

La Convention en vigueur entre la France et le Congo pose deux (2) principes fondamentaux à savoir :

- L'égalité de traitement des salariés qui exercent leurs activités dans l'autre pays avec les nationaux de ce pays ;
- L'affiliation au régime de sécurité sociale du lieu d'emploi.

Toutefois, il est possible de maintenir les salariés au régime de sécurité sociale du pays d'origine pendant une certaine durée (cf. 4.2.1).

Il convient de noter que comparativement à la législation sociale en France, le Code de sécurité sociale (loi n° 4/86 du 25/02/86) en vigueur au Congo ne prévoit pas de régime d'assurance maladie au Congo.

4.2. Objectifs et intérêts des conventions de sécurité sociale

Les conventions de sécurité sociale ont pour objectif de :

- Permettre aux nationaux de l'autre partie de ne pas être soumis au régime de sécurité sociale en vigueur dans le pays d'expatriation pendant une certaine durée (un (1) an au Congo), correspondant à la durée du détachement. C'est ce qui est d'autant plus intéressant que les cotisations sont chères dans le pays d'expatriation et donc notamment au Congo.
- Permettre aux nationaux de l'autre partie de percevoir une retraite au prorata des temps de cotisation dans l'État de détachement/expatriation, et de valider la période d'expatriation pour le calcul des droits dans le pays d'origine de l'expatrié (art. 26-II-A de la CSS F/Congo).
- De justifier sur le plan fiscal la déductibilité totale des cotisations liées au maintien du régime du droit français, alors que cette déductibilité n'est pas toujours acceptée au niveau du droit commun.





Siège social : Brazzaville

Résidence les Flamboyants
Eucalyptus 7 – 2ème étage, coté A
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél. +242 06 989 06 06 / 06 510 37 63

Pointe-Noire

Avenue Charles de Gaulle, Centre
villes, Immeuble CNSS, 1er étage
Tél. +242 06 510 64 89 / 05 515 81 19

Dubaï

22 nd Floor Twin Tower Deira
Dubaï - UAE
Tél. +971 52 987 01 43
cacogedxb@gmail.com

contact@exco-cacoges.com



CABINET DE CONSEIL JURIDIQUE ET FISCAL

Avenue de La Liberté, Résidence Les
Flamboyants, Rez de chaussée,
(Secteur de l'Hôpital Militaire) -
BP.113 - Brazzaville (Rép. du Congo)
Tél : +242 06 735 18 88

contact@ccjfafrique.com

 www.exco-cacoges.com

