

Règlements (CE) 883/2004 et 987/2009

Détermination de la législation applicable et contrôle du détachement en matière sociale



CENTRE DES LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE



Le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) organisme français de liaison inter-régimes et inter-risques

Sa mission:

Assurer la liaison entre les institutions françaises et étrangères de sécurité sociale pour faciliter la continuité de la protection sociale des personnes en mobilité transnationale en mettant à leur disposition une expertise technique, financière, juridique et linguistique.

- organisme de liaison entre les organismes français et les institutions étrangères de sécurité sociale pour l'application :
 - des règlements communautaires
 - des accord multilatéraux et bilatéraux de sécurité sociale
- compétence inter-risques et inter-régimes

- établissement public à caractère administratif (art L761.1)
- financé par les régimes français de sécurité sociale
- Sous tutelle des ministères chargés :
 - de la sécurité sociale,
 - du budget,
 - de l'agriculture

art. R 767-2 du code de la sécurité sociale :

- mission **financière**
- mission de **traduction**
- mission de **conseil**

être un point de passage s'il y a valeur ajoutée.

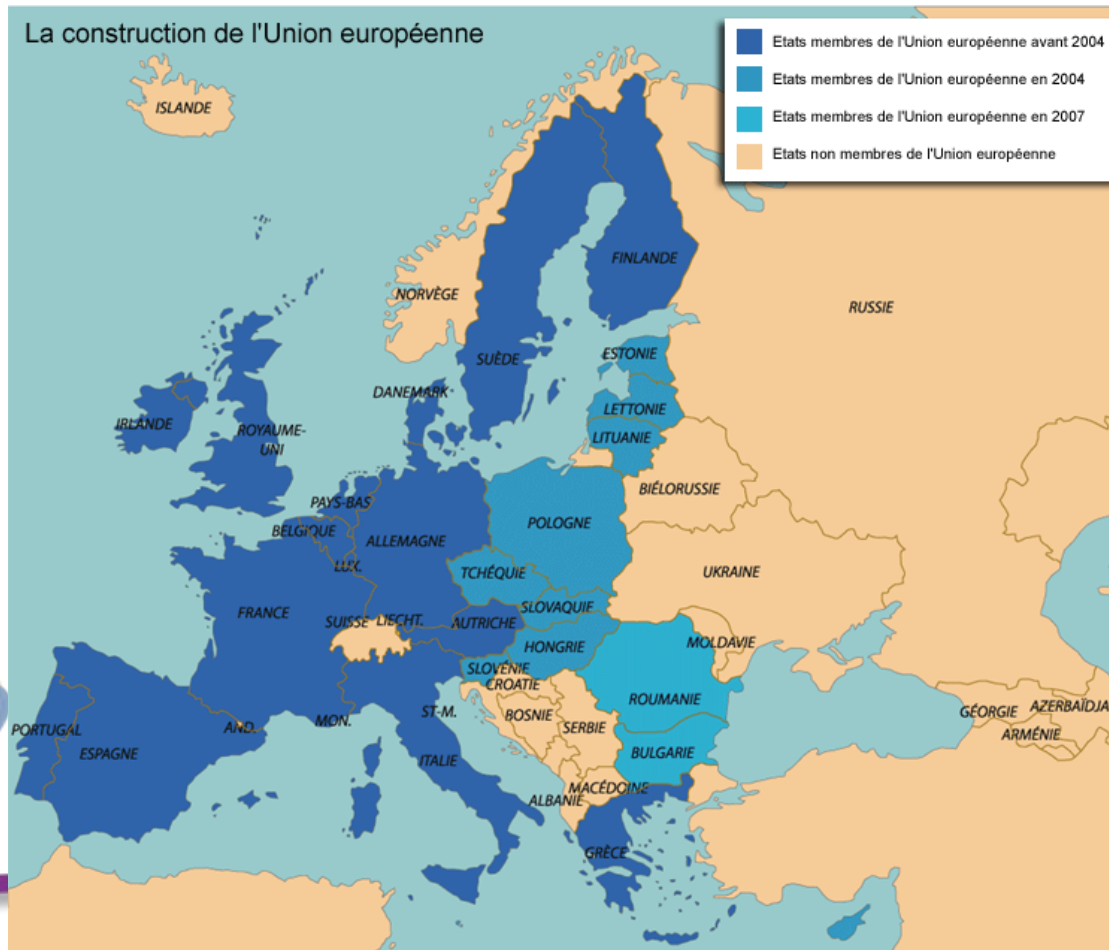
- le remboursement des dépenses de soins de santé
- la gestion des autorisations de détachements dérogatoires.
- l'entraide administrative.
- l'expertise juridique.
- l'information sur la réglementation utile.
- l'information statistique consolidée.
- les traductions.



CLEISS

CENTRE DES LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

La construction de l'Union européenne



Un paysage en évolution

- Des déplacements plus fréquents
- Des déplacements plus courts
- Des frontaliers plus présents

Les règlements, textes de coordination des législations nationales

- Le règlement 883/2004 et son règlement d'application vont remplacer au 1/5/2010 les règlements 1408/71 et 574/72;
- Ces derniers resteront **temporairement** en vigueur pour traiter la situation des ressortissants des États tiers et dans les relations avec la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein et la Suisse.
- Comme les précédents ils sont directement applicables dans chacun des États membres, et obligatoires dans tous leurs éléments.

L'apport du nouveau règlement

- Le principe d'unicité de la législation applicable est réaffirmé: à un moment donné une personne qui travaille ou réside en Europe ne doit être soumise qu'à la législation d'un seul État membre.
- Les cas de double affiliation qui existaient dans le 1408/71 ont été supprimés.
- L'ensemble des dispositions utiles figurent dans le titre II dont la CJUE a rappelé le caractère obligatoire.

Règle principale de rattachement pour le salarié

Un travailleur salarié est soumis à la législation de l'État sur le territoire duquel il travaille même si:

- le travailleur ne réside pas dans cet État,
- l'employeur qui l'occupe n'est pas établi dans cet État membre.

Application de la loi du lieu de travail article 11 § 3 a) du Rt 883/2004.
(auparavant article 13 § 2 a) du Rt 1408/71)

Exemple

Un salarié travaille de manière permanente à Lille pour le compte d'une entreprise belge. Lui-même réside en Belgique.



Du fait de l'activité en France affiliation au régime français.

Les cotisations doivent être versées en France.

Question du télétravail

- De plus en plus en Europe des personnes sont en situation de télétravail à leur domicile situé sur le territoire d'un Etat membre au profit d'un ou plusieurs employeurs situés sur le territoire d'un autre Etat membre,
- Ils sont considérés comme travaillant sur le territoire de l'Etat où se trouve leur domicile.

Règle principale de rattachement pour le non salarié

Un travailleur non salarié est soumis à la législation de l'État sur le territoire duquel il exerce son activité professionnelle même s'il ne réside pas dans cet État.

article 11 § 3 a) du Rt 883/2004.

(auparavant article 13 § 2 b) du Rt 1408/71)

Exceptions à la règle de rattachement à la législation du lieu de travail

- Détachement
- Les cas particuliers: marins, fonctionnaires.
- Les situations d'activité sur le territoire de deux ou plusieurs États
 - plusieurs activités salariées (transports internationaux)
 - plusieurs activités non salariées
 - plusieurs activités dont activité salariée / activité non salariée

Détachement

Détacher signifie qu'un employeur envoie *temporairement* un employé pour travailler dans un autre pays. Durant cette période, la législation de sécurité sociale du pays qui effectue le détachement (pays d'envoi) reste applicable pour l'employé.

Il s'agit d'une situation d'une durée limitée dans le temps qui suppose que certaines conditions tenant à l'employeur et au travailleur soient réunies.

Plusieurs types de détachement

- Le détachement de plein droit qui correspond à la situation du salarié qui reste sous la subordination de son employeur habituel ; les conditions ci après;
- Le détachement exceptionnel dans les cas où les durées excèdent celles possibles pour le détachement de plein droit **mais aussi** dans des cas, fréquents dans les multinationales, où le salarié est intégré dans la structure d'accueil.

Exemple d'un détachement de plein droit

- La société Merle qui a une importante activité en France envoie monsieur Dupond, attaché commercial qu'elle a embauché il y a 4 ans, en Allemagne pour prospecter le marché allemand durant 18 mois.
- Il s'agit d'un détachement de plein droit: la société exerce une activité substantielle en France, la durée de la mission en Allemagne est inférieure à 24 mois, monsieur Dupond reste sous la subordination de la société française, il était avant la période de détachement assuré du régime français.

Exemple d'un détachement exceptionnel

La société Lumière qui a une importante activité en France envoie monsieur Durand, l'adjoint de son directeur des ventes, en République tchèque pour prendre le poste de directeur des ventes de la filiale tchèque avec laquelle il conclut un contrat de travail pour 24 mois.

- Il ne s'agit pas d'un détachement de plein droit: monsieur Durand ne reste pas sous la subordination de la société française.
- Pour le maintenir au régime français il faudra demander un accord via le CLEISS, ce sera donc un détachement exceptionnel.



CENTRE DES LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Règlement 1408/71

Règlement 883/2004

- Période temporaire prévisible égale ou inférieure à 12 mois. Possibilité de prolongation pour une période de 12 mois si le travail n'est pas terminé.

Si, dès le départ, la mission est prévue pour plus de 12 mois, elle nécessite d'un accord particulier.

- Période temporaire prévisible égale ou inférieure à 24 mois.

Si, dès le départ, la mission est prévue pour plus de 24 mois, elle nécessite d'un accord particulier.

Conditions liées à l'employeur (détachement de plein droit)

- L'employeur doit envoyer le salarié exercer l'activité dans l'autre État pour son compte: il s'agit d'une prestation de service,
- L'employeur qui détache doit exercer normalement ses activités dans l'État de départ c'est-à-dire y exercer des activités substantielles autres que de simples tâches de gestion (*article 14 §2 du règlement 987/2009*)
- L'employeur ne doit pas envoyer le détaché en remplacement d'un autre détaché.

Conditions liées au salarié (détachement de plein droit)

- Le salarié doit remplir la condition de nationalité éventuellement requise. Rappel: à l'heure actuelle le règlement 883/2004 ne s'applique qu'aux ressortissants des Etats de l'Union européenne (*pour les autres on continue d'appliquer le 1408/71*)
- Le salarié peut être recruté par l'entreprise pour être détaché mais il doit, avant le début de l'activité pour laquelle il est détaché, être déjà soumis à la législation de l'État membre à laquelle on le maintient (*article 14 §1 du règlement 987/2009 ; d'après le guide de bonnes pratiques on estime à un minimum d'un mois la durée de l'affiliation préalable*) .

Prestation de service du non salarié (pour mémoire)

Dans le cadre de la libre prestation de service, un non salarié peut exercer temporairement son activité sur le territoire d'un État autre que celui où il est installé.

Les conditions de durée mentionnées pour le salarié s'appliquent: 24 mois.

Il doit avoir exercé son activité un certain temps avant son déplacement et conserver les moyens de la poursuivre à tout moment dans l'Etat habituel d'activité.

Dérogations exceptionnelles

- L'article 16 du règlement 883/2004 reprend les dispositions de l'article 17 du règlement 1408/71,
- Il peut être utilisé pour les détachements exceptionnels du fait de leur durée ou de la non justification des conditions relatives au détachement de plein droit,
- Il peut aussi être utilisé pour des dérogations à d'autres des dispositions déterminant la législation applicable.

Formalités relatives aux dérogations exceptionnelles

- Les demandes doivent être formulées auprès du CLEISS,
- Celui-ci doit se mettre en rapport avec son homologue étranger pour demander l'accord de celui-ci,
- à réception, la décision est notifiée à l'employeur et à la CPAM.

SIRDAR et AIDA un même objectif

Contrôler le rattachement d'une personne qui se déplace en Europe dans le cadre de son activité professionnelle à un régime de sécurité sociale d'un Etat membre essentiellement les détachements que cela soit de la France vers l'extérieur ou de l'étranger vers la France

Les étapes

- constituer un fichier à partir de documents dématérialisés ou numérisés
- ouvrir l'accès aux corps de contrôle (police, gendarmerie, URSSAF, inspection du travail)

Recherche des entreprises d'accueil

Recherche d'un assuré

Période concernée par la recherche du :



au



JJ/MM/AAAA

JJ/MM/AAAA

Nom de l'assuré :

Prénom de l'assuré :

Date de naissance :



JJ/MM/AAAA

Numéro d'identification :

Lancement de la recherche

Recherche des entreprises d'accueil

Recherche d'un assuré

Période concernée par la recherche du :



au



JJ/MM/AAAA

JJ/MM/AAAA

Nom de l'entreprise :

Numéro SIRET ou SIREN :

Lancement de la recherche

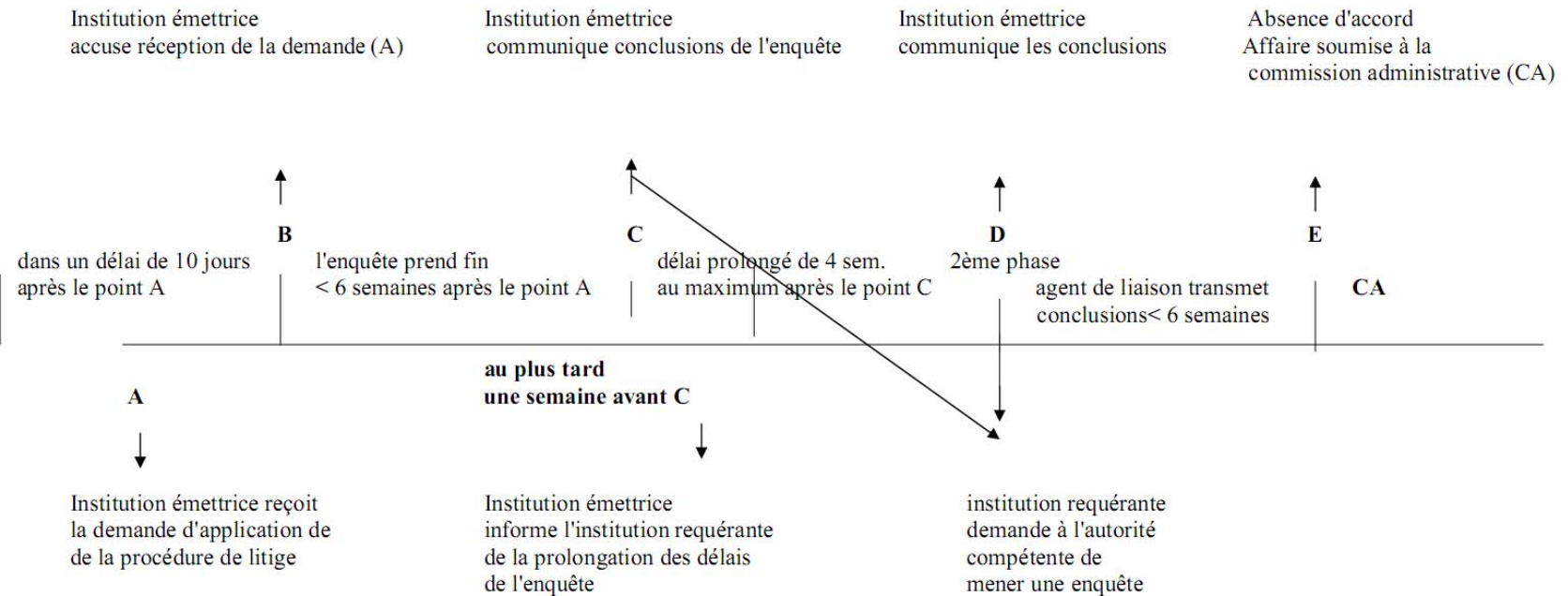
- 200 000 formulaires dans la base de données
- création de 1400 comptes d'interrogation (3000 à terme)
- intégration des données sur le détachement hors de France en provenance des Caisses primaires d'assurance-maladie

Les points d'amélioration

- recevoir la totalité des formulaires
- augmenter la part des formulaires dématérialisés
- améliorer l'homogénéité des informations

Les résultats attendus

- un contrôle instantané de la situation des travailleurs
- la possibilité de vérifier le bien fondé des situations de détachement et des renouvellements
- des analyses permettant de déclencher la saisine des Urssaf locales ou des autorités nationales



Les voies de progrès

- Les accords bilatéraux de coopération
- La coopération interne
- L'échange direct de données