



Détachement professionnel



Sommaire

- 1.- Qu'est-ce que le détachement ?
- 2.- Le détachement temporaire en France d'un salarié
- 3.- Les conséquences sur la sécurité sociale
- 4.- La réglementation en matière de sécurité sociale dans l'accord avec l'UE sur la libre circulation des personnes
 - 4.1 - Le principe du détachement
 - 4.2 - Les formalités
 - 4.3 - Les droits du travailleur détaché
 - a) *Assurance maladie-maternité*
 - b) *Assurance Accident du travail*
- 5.- La réglementation en matière de sécurité sociale en dehors de l'accord avec l'UE sur la libre circulation des personnes
 - 5.1 - Le principe du détachement
 - 5.2 - Formalités
 - 5.3- Droits du travailleur détaché

1.- Qu'est-ce que le détachement ?

On entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur, salarié ou non salarié, qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays

2.- Le détachement temporaire en France d'un salarié

Les entreprises dont le siège social est établi hors de France peuvent détacher temporairement leurs salariés en France afin d'y exécuter une prestation de services.

Elles doivent alors respecter plusieurs formalités obligatoires et appliquer, aux salariés ainsi détachés, certaines dispositions prévues par le Code du travail en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail.

3.- Les conséquences sur la sécurité sociale

Pendant la durée du détachement, la législation suisse reste applicable dans tous les domaines de la sécurité sociale.

Les travailleurs détachés continuent de verser des cotisations :

- ✓ à l'AVS/AI
- ✓ au régime des allocations perte de gain (APG)
- ✓ à l'assurance chômage et à la prévoyance professionnelle

L'assurance maladie est maintenue et les allocations familiales sont octroyées.

Ainsi le travailleur détaché est dispensé de cotisations dans le pays de l'activité temporaire.

4.- La réglementation en matière de sécurité sociale dans l'accord avec l'UE sur la libre circulation des personnes

L'objectif de l'accord est d'assurer la libre circulation des personnes entre les Etats membres de l'Union européenne et la Suisse, sur la base de la réciprocité, de l'égalité de traitement entre les ressortissants de la Communauté et ceux de la Suisse.

Reprenant dans son ensemble l'acquis communautaire, l'accord entre l'Union Européenne et la Suisse conclu le 21 juin 1999 et entré en vigueur le 1er juin 2002, emporte extension au territoire suisse, des dispositions communautaires, notamment des règlements 1408/71 et 574/72.

Ces textes s'appliquent aux travailleurs salariés ou indépendants, ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen et de la Suisse.

Ainsi, l'article 14, paragraphe 1,a), du règlement 1408/71 s'applique aux salariés et l'article 14 bis paragraphe 1,a) du même règlement aux non salariés.

4.1- Le principe du détachement

Il y a détachement lorsqu'il subsiste un lien organique entre le travailleur et l'entreprise qui détache.

Pour déterminer ce lien organique, il y a lieu de prendre en compte la responsabilité en matière de recrutement, de contrat de travail, de licenciement et de détermination de la nature du travail.

Il est possible d'embaucher pour détacher. Toutefois, dans ce cas, le lien organique doit bien sûr subsister mais en outre, l'entreprise qui détache doit exercer une activité significative sur le territoire où elle est établie. S'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire, elle doit mettre du personnel à disposition d'utilisateurs établis sur le territoire du premier Etat membre. S'il s'agit d'une autre entreprise, elle doit employer habituellement du personnel sur le territoire du premier Etat membre.

Une interruption temporaire d'emploi auprès de l'entreprise de l'Etat membre d'emploi n'interrompt pas le détachement.

Le détachement en cascade est interdit.

L'entreprise auprès de laquelle le travailleur est détaché ne peut pas mettre le travailleur à disposition d'une d'autre entreprise dans l'État membre où elle est établie.

Tout au long de la période de détachement des contrôles peuvent être effectués en vue de vérifier que le détachement n'a pas cessé.

Les contrôles portent notamment sur le versement des cotisations et le maintien du lien organique.

Le travailleur détaché comme son employeur sont tenus d'informer l'institution compétente de l'Etat d'envoi de toute modification survenant au cours du détachement.

Les institutions de l'Etat d'envoi et de l'Etat d'emploi coopèrent pour effectuer les contrôles.

Pour pouvoir bénéficier des dispositions relatives au détachement, le travailleur indépendant doit exercer une activité significative sur le territoire où il est établi avant de se déplacer sur un autre territoire. De plus durant le détachement il doit continuer à remplir dans l'État d'établissement les conditions lui permettant de poursuivre son activité à son retour.

L'institution compétente de l'État d'emploi est liée par le formulaire E 101 aussi longtemps qu'il n'aura pas été retiré ou déclaré invalide par l'institution compétente de l'État d'envoi. Si l'institution de l'État d'emploi émet des doutes sur l'exactitude des faits à la base du formulaire, l'institution compétente de l'État d'envoi est tenue de reconsidérer le bien fondé de la délivrance de l'imprimé et, le cas échéant, de le retirer.

4.2- Formalités

Rappel : *S'agissant d'un détachement entre la Suisse et un Etat membre de l'UE, seuls les ressortissants suisses ou d'un Etat membre de l'UE peuvent se prévaloir des dispositions du règlement CEE 1408/71.*

Détachement \leq à 12 mois

L'employeur remplit le formulaire E101 (voir www.assurancessociales.admin.ch, rubrique International, Formulaire) et l'envoi à sa caisse de compensation. Si les conditions du détachement sont remplies, la caisse de compensation signe le formulaire E101 et le retourne à l'employeur qui le remet à la personne détachée.



Prolongation du détachement



Si le détachement doit se prolonger au-delà des 12 mois initialement prévus, l'employeur peut demander une prolongation pour une nouvelle période de 12 mois maximum avant.

Pour ce faire, l'employeur remplit la partie A du formulaire E102 (voir www.assurancesociales.admin.ch, rubrique International, Formulaires) et l'envoi à l'autorité française :

**CLEISS (Centre de Liaison Européen International
de Sécurité Sociale)**

11 rue de la Tour des Dames

75436 PARIS cedex 09

www.cleiss.fr

Si le CLEISS accepte la prolongation de détachement sont remplies, il renvoie à l'employeur le formulaire E102 qui le remet à la personne détachée.



Détachement exceptionnel



Si le détachement est prévu pour plus de 12 mois, l'employeur doit adresser une demande motivée directement à l'OFAS (Office Fédéral des assurances sociales, Effingerstrasse 20, 3003 BERN) qui trouvera avec le CLEISS un accord au sens de l'article 17 du règlement CEE 1408/71,

a) Assurance maladie-maternité

- Prestations en nature

✓ Le travailleur détaché bénéficiera des prestations au même titre que les assurés de l'État d'emploi Occasionnel (la France).

Pour ce faire, le travailleur détaché devra être muni de sa carte européenne d'assurance maladie ou d'un certificat provisoire de remplacement

- Prestations en espèces

- ✓ Le travailleur détaché bénéficiera des indemnités journalières servies directement par l'institution d'affiliation (la Suisse).

Dans le cas d'une prescription de repos le travailleur devra s'adresser dans un délai de trois jours après le début de l'incapacité de travail, à l'institution de l'Etat d'emploi occasionnel (la France) en présentant un avis d'arrêt de travail ou un certificat d'incapacité de travail délivré par le médecin traitant.

L'institution de l'Etat sur le territoire duquel le travailleur est détaché (la France) procédera dès que possible au contrôle médical de l'intéressé et fera parvenir à l'institution compétente le rapport du médecin contrôleur ainsi que les formulaires communautaires E 115 et E 116.

C'est l'institution compétente (la Suisse) qui, au vu des documents fournis par l'institution du lieu de détachement (la France), décidera d'accorder ou de refuser des prestations en espèces de l'assurance maladie-maternité.

b) Assurance Accident du travail

En cas d'accident du travail, la déclaration d'accident devra être adressée à la caisse d'affiliation (la Suisse), une copie sera envoyée à l'institution de l'Etat sur le territoire duquel le travailleur est détaché (la France).

- Prestations en nature

Lorsque l'accident est reconnu par l'institution compétente (la Suisse) comme accident du travail, cette dernière établit un formulaire E 123 "*Attestation du droit aux prestations en nature de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*".

Les prestations en nature de l'assurance accident du travail seront servies par l'institution de l'Etat d'emploi Occasionnel (la France) selon les dispositions de la législation qu'elle applique.

- Prestations en espèces

La procédure à suivre par le travailleur détaché sera la même qu'en matière d'assurance maladie.

personnes

En principe, le règlement communautaire adapté se substitue à la convention de sécurité sociale qui a été conclue le 3 juillet 1975 entre la Suisse et la France. Toutefois, la convention reste applicable uniquement aux personnes non visées par l'accord - notamment les personnes qui n'ont ni la citoyenneté suisse ni celle d'un Etat membre de l'UE.

Ainsi, les travailleurs salariés ressortissants d'Etats non membres de l'UE pourront continuer à bénéficier, lorsqu'ils seront détachés de la Suisse vers la France, des dispositions de l'article 8 §2 et 10 de la convention, qui prévoient le maintien au régime suisse du salarié détaché, quelle que soit sa nationalité. En effet, si le règlement n° (CE) 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003 permet l'application des règlements (CEE) n° 1408/71 et 574/72 aux ressortissants d'Etats tiers sur le territoire de l'Union européenne (à exception du Danemark) est bien applicable à la France, il n'en est pas de même en ce qui concerne la Suisse qui n'a pas ratifié le texte précité.

5. 1 - Le principe du détachement

- Le travailleur détaché doit être assuré en Suisse préalablement à son détachement
- L'employeur doit avoir l'intention de continuer à employer le travailleur détaché à l'issue de son détachement
- Le travailleur ne doit pas être envoyé en remplacement d'un autre travailleur parvenu au terme de la période de son détachement

Détachement \leq à 24 mois

- Le travailleur salarié d'une entreprise ayant son siège en Suisse qui est envoyé en France pour y exécuter des travaux, demeure soumis, pour une durée limitée à vingt-quatre mois, y compris la durée des congés, à la législation suisse, comme s'il était occupé à l'endroit où l'entreprise qui les détache a son siège.
- Le travailleur détaché doit se procurer un certificat de détachement, le formulaire SE 140.01, auprès de la caisse de compensation AVS/AI de l'employeur en Suisse.
- La caisse de compensation concernée ainsi que, le cas échéant, l'assureur accidents suisse compétent confirment par cette attestation que la législation suisse continue d'être appliquée à ces personnes pendant la durée du détachement en France.

- Si la durée du détachement se prolonge au-delà de 24 mois, l'assujettissement à la législation suisse peut exceptionnellement être maintenu.
- L'employeur et le travailleur détaché doivent présenter une demande conjointe de prolongation de détachement à l'OFAS (Office Fédéral des assurances sociales, Effingerstrasse 20, 3003 BERN) qui trouvera avec le CLEISS un accord particulier.

5.3- Droits du travailleur détaché

- Le certificat de détachement confirme que le détaché est toujours soumis au droit des assurances suisses.
- Pendant toute la durée du détachement, le travailleur a donc tous les droits et toutes les obligations découlant de la législation suisse.



F I N