

Questionnaire pour le maintien exceptionnel au régime français de sécurité sociale d'un salarié détaché à l'étranger

(En application de l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004 ou de l'accord de retrait entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne)

Ce questionnaire est à remplir par l'employeur pour son salarié en cas de détachement.

1. Votre salarié part exercer une activité professionnelle :

☐ Dans un Etat membre de l'UE/Norvège, Islande, Liechtenstein/Suisse

Précisez l'Etat d'accueil : _____

☐ Au Royaume-Uni

Si vous avez coché Royaume-Uni, veuillez renseigner sa situation :

☐ En situation de mobilité en lien avec le Royaume-Uni avant le 31 décembre 2020 inclus

(Joindre le titre de séjour portant mention « accord de retrait »)

☐ Aucune situation de mobilité en lien avec le Royaume-Uni avant le 31 décembre 2020 inclus

2. Informations relatives au travailleur

☐ Madame

☐ Monsieur

Nom : Prénom(s).....

Date et lieu de naissance

Nationalité.....

Numéro de sécurité sociale |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

De quel régime obligatoire de sécurité sociale reliez-vous immédiatement avant cette demande ?

Adresse en France :

.....

Code postal |_|_|_|_|_| Commune :

Numéro de téléphone

Adresse mail :

Conservez-vous votre résidence en France ? ☐ OUI ☐ NON

Adresse en France :

Adresse de résidence principale

3. Informations relatives à l'employeur effectuant la demande

Nom ou Raison sociale.....

.....

N° SIREN - SIRET | | | | | | | | | | | | | | | |

Code APE Numéro RCS :

Adresse du siège social de l'entreprise :

Personne en charge du dossier (si détachement) :

Téléphone :

Email :

Date de création de l'entreprise :

Votre société exerce-t-elle une activité substantielle¹ en France ? ☐ OUI ☐ NON

4. Informations relatives à l'activité exercée en France

Date d'entrée dans l'entreprise : | | | | | | | |

Poste occupé :

Nature du Contrat de travail :

☐ A durée indéterminée. Date de début du contrat : | | | | | | | |

☐ A durée déterminée. Période visée par le contrat

Du | | | | | | | | au | | | | | | | |

Durant la situation de mobilité, le contrat de travail est :

☐ Suspendu

☐ Maintenu

☐ Rompu

5. Informations relatives à l'activité salariée exercée à l'étranger

Coordonnées du ou des employeur(s)	Date de début d'activité et date de fin	Description détaillée de la mission
------------------------------------	---	-------------------------------------

¹ Voir définition dans la notice explicative (Rubrique précisions réglementaires)

Raison sociale : N° d'identification de l'entreprise : Adresse du siège social : Pays :	DU AU	
Raison sociale : N° d'identification de l'entreprise : Adresse du siège social : Pays :	DU AU	
Raison sociale : N° d'identification de l'entreprise : Adresse du siège social : Pays :	DU AU	

Existence d'un contrat de travail liant le travailleur et l'employeur qui l'accueille :

- ☐ OUI (joindre la copie du contrat) ☐ NON (joindre le/les avenants de détachement)

Durant la mission, le salaire du travailleur est versé par :

- ☐ L'employeur habituel ☐ L'entreprise d'accueil ☐ Les deux

Le contrôle du salarié et l'autorité sont exercés par :

- ☐ L'employeur habituel ☐ L'entreprise d'accueil ☐ Les deux

Durée du maintien exceptionnel à la législation de sécurité sociale française souhaitée² :

.....

Périodes antérieures déjà accordées :

Du | | | | | au | | | | |

Du | | | | | au | | | | |

Du | | | | | au | | | | |

Du | | | | | au | | | | |

Du | | | | | au | | | | |

Perspectives professionnelles du travailleur au terme de la dérogation demandée :

Motif(s) pour le(s)quel(s) l'employeur (si détachement salarié) justifie le recours à la demande de dérogation exceptionnelle :

² La durée sollicitée ne peut excéder la durée prévue par les règlements, telle que précisée dans la notice explicative.

Dans l'hypothèse où votre demande est introduite tardivement, veuillez en préciser les motifs :

DECLARATION DU SALARIE

Je soussigné(e), Mr/Mme _____

déclare être informé(e) qu'en principe je devrais relever de la législation sociale de l'Etat d'exercice de mon activité à l'étranger.

Je souhaite cependant continuer à relever du régime français de sécurité sociale durant ma période d'activité à l'étranger, du _____ au, _____ en application de l'article 16 du règlement (CE) n°883/2004 ou de l'accord de retrait entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne.

Fait à.....

Signature du salarié

Le

DECLARATION DE L'EMPLOYEUR DEMANDEUR

En formulant cette demande de maintien exceptionnel d'affiliation au régime français de sécurité sociale pour mon salarié, je m'engage à m'acquitter des cotisations sociales pour mon salarié auprès de l'organisme de sécurité sociale français compétent, pour sa période de détachement à l'étranger.

Je joins à ma demande : la copie du/de(s) certificat(s) de détachement(s) antérieur(s) ; la copie du bulletin de salaire du mois précédant la demande ainsi que du dernier en date ; le ou les avenant(s) de détachement.

Fait à

Le :

Cachet et Signature de l'employeur



Veillez à compléter les rubriques vous concernant et à fournir les documents requis. A défaut, la demande ne pourra être traitée

NOTICE EXPLICATIVE

Madame, Monsieur,

Vous souhaitez demander un maintien exceptionnel au régime de sécurité sociale français dans le cadre du détachement de votre salarié dans un des pays concernés listés ci-dessous.

Pour ce faire, vous devez compléter ce formulaire et l'adresser à votre caisse de MSA avant le début de la mission.

Après examen des éléments fournis par la MSA, et sous réserve d'accord de l'organisme étranger compétente, la MSA vous délivrera une attestation de maintien exceptionnel au régime français de sécurité sociale. Dans tous les cas, vous serez notifié de la décision retenue (accord ou refus).

En application de l'article 16 du règlement (CE) n°883/2004, vous pouvez formuler une demande de maintien exceptionnel sous certaines conditions :

- dès le départ, la mission est supérieure à la durée prévue dans le cadre du détachement initial ;
- les conditions prévues pour le détachement initial ne sont pas remplies.

1- CONTACT

Vous pouvez obtenir des précisions complémentaires auprès de la caisse MSA d'affiliation. Rendez-vous sur www.msa.fr pour plus d'informations.

2- PRECISIONS REGLEMENTAIRES

2.1 Liste des pays concernés

Les Etats membres de l'Union européenne, Norvège, Islande, Liechtenstein, Suisse, le Royaume-Uni sous certaines conditions.

2.2 Conditions de nationalité

Les dispositions européennes s'appliquent aux assurés de toute nationalité, y compris les ressortissants des Etats tiers, réfugiés et apatrides résidant légalement en France.

Toutefois, le Danemark, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse n'appliquent pas ces dispositions aux ressortissants des Etats tiers.

Les dispositions européennes ne s'appliquent plus aux assurés du Royaume-Uni, de quelques nationalités qu'ils soient, sauf si l'intéressé bénéficie de l'accord de retrait.

2.3 Quelques définitions

❖ Le détachement d'un travailleur salarié

C'est l'exercice d'une activité dans un autre Etat pour le compte de l'employeur, ce dernier exerçant normalement son activité en France, si la durée prévisible de ce travail n'excède pas la durée prévue par les règlements européens ou les accords internationaux³, que le travailleur n'est pas envoyé en remplacement d'une autre personne détachée, et qu'il conserve un lien de subordination avec son employeur.

³ Cette durée est précisée dans le tableau ci-dessous

❖ **Activité substantielle :**

• **Pour l'employeur :** Pour apprécier l'existence d'activités substantielles de l'entreprise dans l'État d'envoi, un ensemble de facteurs objectifs pourra être vérifié. Les facteurs énumérés ci-après revêtent une importance particulière. Cette liste n'est pas exhaustive car les critères doivent être adaptés à chaque cas et tenir compte de la nature des activités exercées par l'entreprise dans l'État dans lequel elle est établie. Il peut aussi s'avérer nécessaire de prendre en compte d'autres critères reflétant les caractéristiques spécifiques de l'entreprise et la nature réelle des activités qu'elle exerce dans l'État d'établissement :

- Le lieu dans lequel l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration ;
- Le nombre d'employés administratifs de l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi - si l'entreprise d'envoi ne dispose que de personnel administratif dans l'État d'envoi, les dispositions relatives au détachement de personnel ne lui sont d'office pas applicables ;
- Le lieu d'embauche du travailleur détaché ;
- Le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus ;
- Le droit applicable aux contrats signés par l'entreprise d'envoi avec ses clients et ses salariés
- Le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi ;
- Le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi au cours d'une période d'évaluation suffisante (par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25 % du chiffre d'affaires total dans l'État d'envoi peut être un indicateur suffisant ; en dessous de ce seuil de 25 %, des contrôles supplémentaires seront nécessaires) ;
- La période d'activité ou la durée d'établissement de l'entreprise dans l'État membre d'envoi.

Une entreprise exerce une activité substantielle en France notamment si elle y a son siège social et son administration, si elle y emploie des travailleurs qui ne se limitent pas à des tâches administratives, si elle y conclut et y exécute des contrats commerciaux, si le contrat de travail de ses salariés est régi par le droit français, si son chiffre d'affaires en France représente au moins 25%, si elle est établie en France depuis une certaine durée. Ces critères ne sont pas cumulatifs.

❖ **Durée maximale du détachement salarié prévue par les règlements européens**

Pays	Durée du détachement initial	Renouvellement possible	Dérogation possible (Durée du maintien exceptionnel)
Union européenne	2 ans	Non	Oui (3 ans maximum renouvelable une fois)
Royaume-Uni accord de retrait	2 ans	Non	Oui (3 ans maximum renouvelable une fois)
Royaume-Uni accord de commerce et de coopération	2 ans	Non	Non

2.4 Instruction et effets de la dérogation exceptionnelle

L'employeur peut demander une dérogation exceptionnelle de maintien au régime de sécurité sociale français, pour son salarié, auprès de sa caisse de MSA dès lors qu'il justifie de son intérêt.

Si vous relevez de la MSA, votre caisse étudiera votre demande et prendra attache avec l'Organisme Compétent de l'Etat d'accueil pour demander son accord. Sous réserve de l'accord de celui-ci, la MSA attestera que votre salarié continuera à bénéficier de la protection sociale française durant sa mission temporaire à l'étranger.

Effets de la dérogation exceptionnelle : la dérogation a pour effet de maintenir l'assujettissement du travailleur à la sécurité sociale française dans un intérêt légitime.

2.5 Focus sur la mobilité au Royaume-Uni

Le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne le 31 janvier 2020. Les situations de mobilité impliquant le Royaume Uni sont désormais régies par deux textes :

- ❖ **L'accord de retrait** qui protège, pour l'avenir, les droits des ressortissants de l'UE et du Royaume-Uni ayant exercé leur droit de libre circulation avant le 31 décembre 2020 inclus, ainsi que les membres de leur famille. Cet accord prévoit que les règlements de coordination (CE) n° 883/2004 et n° 987/2009 restent applicables aux situations transfrontalières en cours ou ayant démarré avant le 1^{er} janvier 2021.

Vous relevez de l'accord de retrait si vous êtes titulaire de droit acquis avant le 1^{er} janvier 2021 ou titulaire d'un titre de séjour portant la mention « accord de retrait » ou « Article 50 TUE ».

Dans ce cas, vous avez la possibilité de demander un maintien exceptionnel au régime de sécurité sociale français auprès de votre caisse de MSA.

- ❖ **L'accord de commerce et de coopération**, dont le protocole sur la coordination en matière de sécurité sociale, s'applique aux situations transfrontalières nées à compter du 1^{er} janvier 2021. Celui-ci prévoit des dispositions en matière de détermination de législation applicable telles que le principe de la *lex loci laboris* (*application de la loi de l'Etat dans lequel le travailleur exerce son activité*), le détachement dans la limite de 24 mois et la pluriactivité, mais **n'inclut pas la possibilité de conclure des accords dérogatoires**.
Si votre situation relève de l'Accord de commerce et de coopération, vous n'avez pas la possibilité de demander un maintien exceptionnel au régime de sécurité social français.

2.6 Autres possibilités de faire bénéficier votre salarié du régime français

Si votre salarié ne remplit pas les conditions prévues par les règlements et accords susmentionnés, il peut bénéficier du régime français dans le cadre des dispositifs suivants :

- Si votre salarié est détaché temporairement dans un Etat non lié avec la France par un règlement ou un accord susmentionné, il n'est pas possible de bénéficier d'une dérogation exceptionnelle.
Dans ce cas, le salarié peut relever de la sécurité sociale française à la condition que l'employeur s'engage à s'acquitter de l'intégralité des cotisations dues auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il relève ⁴.
- Si votre salarié est ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'EEE, qu'il réside dans un Etat étranger et qu'il n'est pas soumis à la législation française de sécurité sociale, il a la faculté de s'affilier volontairement à la Caisse des Français de l'Etranger.

PIECES JUSTIFICATIVES A JOINDRE

Pour le salarié

La copie du/de(s) certificat(s) antérieur(s) (*Certificat DP A1 concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire*)

- Le ou les avenant(s) de détachement
- La copie du bulletin de salaire du mois précédant la demande ainsi que du dernier en date.

Pour l'employeur

- Les justificatifs de chiffre d'affaires ou recettes durant les 24 derniers mois de détachement initial ou prolongation
- La copie des contrats de prestation de services

⁴ En application des articles L.762-2 et R.762-1 al 1 du CRPM, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois.