



Partie 5

LÉGISLATION APPLICABLE

–

AVANT PROPOS..... 112

RÈGLEMENTS EUROPÉENS

Flux sortant / France..... 118

Flux entrant et sortant / France..... 122

Flux entrant et sortant / Europe..... 124

Pluriactivité / Europe..... 127

ACCORDS INTERNATIONAUX

Détachement..... 129

PAYS HORS CONVENTIONS

Détachements de droit commun..... 131

Avant-propos

En application des dispositions prévues à l'article R.767-2 du Code de la Sécurité Sociale, le Cleiss procède, en matière de détermination de législation applicable, à une collecte annuelle des dénombrements de formulaires de détachements émis par les organismes de protection sociale français (Détachements « **sortants** » de la France vers l'étranger) dans le cadre des règlements européens, des accords internationaux ou de la législation interne. Concernant plus spécifiquement les règlements européens, le Cleiss exploite également la base XI de la Cnam, qui regroupe l'ensemble des formulaires européens émis par les CPAM ; ainsi le Cleiss est en capacité de diffuser, à la fois, des informations sur le secteur d'activité des entreprises françaises qui détachent des travailleurs dans les pays de la zone UE-EEE-Suisse, les durées moyennes de détachement et le nombre de travailleurs différents.

Depuis 2014, le Cleiss publie également dans ce document les dénombrements de formulaires de détachements émis par les organismes de protection sociale européens pour des détachements en France (Détachements « **entrants** » des pays de l'UE-EEE-Suisse vers la France). Ces données sont collectées chaque année auprès des États membres par la CACSSS (Commission Administrative pour la Coordination des Systèmes de Sécurité Sociale) et sont publiées dans un rapport statistique.

Précisions sur les données collectées :

Les données présentées et commentées ci-après sont issues des formulaires attestant de la législation applicable à la personne qui va travailler dans un État autre que celui dont elle relève en matière de sécurité sociale. Ces données ne permettent pas de rendre compte de manière totalement exhaustive du nombre de formulaires délivrés par États membres et par voie de conséquence du nombre de travailleurs détachés dans un autre État au sens du droit du travail ou au sens de la sécurité sociale.

Concernant les détachements de travailleurs effectués au sein de l'UE, de l'EEE ou en Suisse, différents facteurs expliquent la valeur indicative des données issues des formulaires européens A1, d'ailleurs relevée par le rapport statistique annuel sur les formulaires A1 diffusé par la Commission européenne¹ : le caractère déclaratif des données fournies par les institutions des États, l'absence de détail des chiffres fournis par certains États (en particulier l'État d'accueil n'est pas précisé par certains États), le recours croissant aux dispositions relatives à l'exercice normal d'activités dans plus d'un État pour des situations de détachement alors que l'État de destination est rarement mentionné, la sous-déclaration (par les entreprises concernées) ...

Sur les détachements « entrants » des pays de l'UE-EEE-Suisse (France pays d'accueil), les données sont issues du rapport annuel de la CACSSS, et, en tant que de besoin, complétées par les informations dont le Cleiss dispose. En effet, même si celle-ci n'est pas totalement exhaustive, le Cleiss exploite une base de données SIRDAR alimentée par les formulaires « entrants » que les organismes étrangers de sécurité sociale lui transmettent.

En application du principe de territorialité, la personne qui exerce une activité dans un État relève obligatoirement de la législation de sécurité sociale de cet État. Cependant, il existe des situations qui peuvent déroger à ce principe et qui nécessitent, pour déterminer à quelle législation la personne doit être assujettie, que les institutions compétentes se réfèrent aux accords internationaux de sécurité sociale existants (règlements européens, conventions bilatérales, décrets de coordination).

Ainsi, en fonction du/des État(s) dans le(s)quel(s) se rend un travailleur et de la durée prévue de la période d'emploi, sa situation au regard de la sécurité sociale française va varier.

Quelles sont les situations couvertes par les formulaires certifiant au titulaire la législation de sécurité sociale applicable ?

Le détachement initial ou de plein droit dans un seul État

Le « détachement » au sens de la sécurité sociale est le maintien d'un travailleur au régime de protection sociale de l'État dans lequel l'entreprise qui l'emploie exerce normalement ses activités (« l'État d'envoi ») lorsque le travailleur concerné va exécuter un travail sur le territoire d'un autre État. Cette situation donne de fait lieu à l'exonération de cotisations dans l'État d'emploi (ou « État d'accueil »).

Le maintien du travailleur détaché au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi est de droit (c'est-à-dire qu'il ne nécessite pas l'accord de l'institution de l'État où le travail est exercé) mais il est subordonné au respect de certaines conditions.

Dans le cadre des règlements européens, le maintien à la législation de l'État d'envoi d'un travailleur salarié détaché dans un seul État membre (article 12§1 du règlement 883/2004) est soumis aux conditions suivantes :

- Durée de détachement de 24 mois maximum ;

¹Posting of workers, report on portable documents issued in 2019, european Commission, DG Employment.

- Maintien d'une relation directe entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché pendant la durée du détachement ;
- L'employeur doit exercer une activité significative dans l'État d'envoi ;
- Le travailleur détaché ne doit pas être envoyé en remplacement d'un autre travailleur détaché ;
- Le travailleur détaché doit être affilié au régime de sécurité sociale du pays d'envoi depuis au moins un mois.

L'exercice d'une ou de plusieurs activités dans plus d'un État membre dit aussi « pluriactivité » (règlements européens uniquement)

Lorsqu'une personne exerce de manière habituelle simultanément ou en alternance une ou plusieurs activité(s) salariée(s) et/ou non salariée(s) sur le territoire de deux ou plusieurs États membres (situation appelée aussi « pluriactivité »), elle relève de la législation d'un seul État membre, déterminée selon les règles prévues à l'article 13 du règlement (CE) n°883/2004.

Le détachement exceptionnel qui suppose un accord préalable :

- Une prolongation du maintien du salarié détaché à la législation de l'État d'envoi au-delà de la durée maximale prévue par les accords internationaux (règlements européens, conventions bilatérales et décrets de coordination), requiert un accord préalable des institutions des États concernés. Cela amène en général l'intéressé à résider, y compris fiscalement, dans le pays du détachement.
- lorsque les conditions pour avoir recours à un détachement initial ou de plein droit ne sont pas réunies (durée de détachement, conditions liées à l'employeur et au salarié...).
- en vue de régulariser une situation exceptionnelle.

Quels textes déterminent la législation de sécurité sociale applicable au travailleur à l'étranger ?

. **Les règlements européens** pour les personnes allant exercer une activité dans l'un des pays suivants :

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et Suisse.

. **Les conventions bilatérales** de sécurité sociale signées par la France pour la personne partant travailler dans l'un des pays ou territoires suivants :

Algérie, Andorre, Argentine, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo Brazzaville, Corée du Sud, Côte d'Ivoire, États-Unis, Gabon, Guernesey-Aurigny-Herm-Jéthou, Inde, Israël, Japon, Jersey, Kosovo, Macédoine du Nord, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Philippines, Québec, Saint-Marin, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie et Uruguay.

. **Les décrets de coordination** de sécurité sociale signés par la France pour le travailleur ou personne assurée qui se rend dans l'une des collectivités d'outre-mer suivante :

Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Saint-Pierre-et-Miquelon.

. **Les dispositions prévues par la législation française** permettant, à titre facultatif, aux personnes détachées dans un État autre que ceux cités précédemment, d'être maintenues à la législation de sécurité sociale française dans les conditions prévues à l'article L.761-2 du Code de la sécurité sociale. Dans ce cas, elles pourront être également soumises au régime de sécurité sociale local, si la législation interne du pays d'emploi le prévoit.

D'où proviennent les données analysées par le Cleiss ?

Dans le sens France - Etranger

Concernant les règlements européens, les chiffres présentés ci-après sont issus des formulaires européens attestant de la législation applicable au travailleur (formulaires A1) émis par les caisses du régime général, du régime agricole, de la RATP et de la Cavimac (Caisse d'Assurance Vieillesse Invalidité et Maladie des Cultes). Cependant, la base XI de la Cnam ne permet pas d'enregistrer les formulaires A1 relevant de la pluriactivité et d'assurer leur suivi statistique. De la même manière, pour les accords internationaux et les pays hors conventions, sont également dénombrés les formulaires émis par les mêmes régimes signalés plus haut.

Dans le sens Etranger - France

Les chiffres commentés ci-après proviennent, pour les règlements européens, des données collectées annuellement par la CACSSS auprès des États européens concernant les formulaires A1 émis au titre de l'article 12 du règlement 883/04 (détachement des travailleurs salariés et non salariés) et de l'article 13 du même règlement (« pluriactivité » salariée et non salariée) et de la base SIRDAR (cf. supra)

NB : les données relatives à la pluriactivité sont celles très générales que la CACSSS diffuse dans son rapport.

Pour avoir des informations d'ordre juridique sur les dispositions des règlements européens relatives à la législation applicable, il est conseillé de consulter le site du Cleiss.

QUELLES SONT LES DURÉES DE DÉTACHEMENT ?

Ce tableau présente la durée maximale du détachement de plein droit et de son éventuelle prolongation prévue par les accords internationaux, les décrets de coordination auxquels la France est liée ou, faute de convention de sécurité sociale, la législation interne française.

Pays	FORMULAIRE ET DUREE MAXIMALE			FORMULAIRE ET PROLONGATION		
	Formulaire	Salarié	Non salarié	Formulaire	Salarié	Non salarié
1 - RÈGLEMENTS EUROPÉENS						
Union européenne + Norvège, Islande, Liechtenstein et Suisse	A1	2 ans	2 ans	Procédure de détachement d'une durée exceptionnelle dans le cadre de l'article 16 du Règlement 883/04 après échange de lettres des autorités compétentes des États.		
2 - ACCORDS INTERNATIONAUX						
A - CONVENTIONS BILATÉRALES						
ALGERIE	SE 352-01	3 ans*	-	SE 352-01	2 ans	-
ANDORRE ⁽¹⁾	SE 130-01	1 an	1 an	SE 130-01	1 an	1 an
ARGENTINE	SE 415-01	2 ans	1 an	SE 415-01	2 ans	1 an
BENIN	SE 327-01	1 an	-	SE 327-02	Jusqu'à achèvement du travail	-
BOSNIE-HERZEGOVINE	SE 21-01	3 ans*	-	-	-	-
BRESIL	SE 416-01	2 ans	-	SE 416-01	2 ans	-
CAMEROUN	SE 322-01	6 mois	-	-	-	-
CANADA ⁽¹⁾	SE 401-01	3 ans*	-	SE 401-02	Durée indéterminée	-
CAP-VERT	SE 396-01	3 ans*	-	SE 396-02	Jusqu'à achèvement du travail	-
CHILI	SE 417-01	2 ans	-	SE 417-01	2 ans	-
CONGO	SE 324-01	1 an	-	SE 324-02	Jusqu'à achèvement du travail	-
COREE ⁽¹⁾	SE 237-1	3 ans	-	SE 237-1	3 ans	-
COTE D'IVOIRE	SE 326-01	2 ans*	-	SE 326-02	Jusqu'à achèvement du travail	-
ETATS-UNIS ⁽¹⁾	SE 404-02	5 ans*	2 ans*	-	-	-
GABON	SE 328-01	2 ans	-	-	-	-
GUERNESEY, AURIGNY, HERM, JETHOU	Pas de formulaire conventionnel	6 mois	-	Pas de formulaire conventionnel	6 mois	-
INDE ⁽¹⁾	SE 223-01	5 ans	5 ans	-	-	-
ISRAEL	SE 207-01	1 an	-	SE 207-01	Durée indéterminée	-
JAPON ⁽¹⁾	SE 217-06	5 ans	-	-	-	-
JERSEY	SE 132-J-01	1 an	-	SE 132-J-01	Durée à convenir entre autorités compétentes	-

* : y compris la durée des congés - (1) Les ressortissants d'États tiers peuvent sous certaines conditions bénéficier de la procédure de détachement.

Pays	FORMULAIRE ET DUREE MAXIMALE			FORMULAIRE ET PROLONGATION		
	Formulaire	Salarié	Non salarié	Formulaire	Salarié	Non salarié
KOSOVO	SE 21-01	3 ans*	-	-	-	-
MACEDOINE	SE 21-01	3 ans*	-	-	-	-
MADAGASCAR	SE 333-01	2 ans	-	-	-	-
MALI	SE 335-01	2 ans*	-	SE 335-02	1 an renouvelable une fois	-
MAROC	SE 350-01	3 ans	6 mois	SE 350-01	3 ans	6 mois
MAURITANIE	SE 336-01	3 ans*	-	-	-	-
MONACO ⁽¹⁾	SE 138-01	1 an	-	SE 138-01	1 an	-
MONTENEGRO	SE 21-01	3 ans*	-	-	-	-
NIGER	SE 337-01	1 an	-	SE 337-01	Jusqu'à achèvement du travail	-
PHILIPPINES ⁽¹⁾	SE 220-01	3 ans	-	SE 220-01	3 ans	-
QUEBEC ⁽¹⁾	SE 401-Q-201	3 ans*	1 an	SE 401-Q-201	Durée indéterminée	-
SAINT-MARIN	Pas de formulaire conventionnel	6 mois	-	Pas de formulaire conventionnel	Durée indéterminée	-
SENEGAL	SE 341-01	3 ans*	-	SE 341-01	Durée indéterminée	-
SERBIE	SE 21-01	3 ans*	-	-	-	-
TOGO	SE 345-01	3 ans	-	SE 345-02	Jusqu'à achèvement du travail	-
TUNISIE	SE 351-01	3 ans*	6 mois	SE 351-01	3 ans*	6 mois
TURQUIE	SE 208-01	3 ans*	-	SE 208-02	Durée indéterminée	-
URUGUAY	SE 423-01	2 ans	-	-	-	-
B - DÉCRETS DE COORDINATION						
NOUVELLE-CALEDONIE ⁽¹⁾	SE 988-01	2 ans	1 an	SE 988-01	2 ans	1 an
POLYNESIE FRANCAISE ⁽¹⁾	SE 980-01	3 ans*	1 an*	SE 980-01	3 ans*	1 an*
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	SE 975-01	2 ans	2 ans	-	-	-
3 - PAYS HORS CONVENTIONS						
AUTRES PAYS	S 9203 / S 9201	3 mois / 3 ans	-	S 9201	3 ans	-

* : y compris la durée des congés - (1) Les ressortissants d'États tiers peuvent sous certaines conditions bénéficier de la procédure de détachement.

Cartographie du détachement français dans le monde en 2019

EN PRÉAMBULE

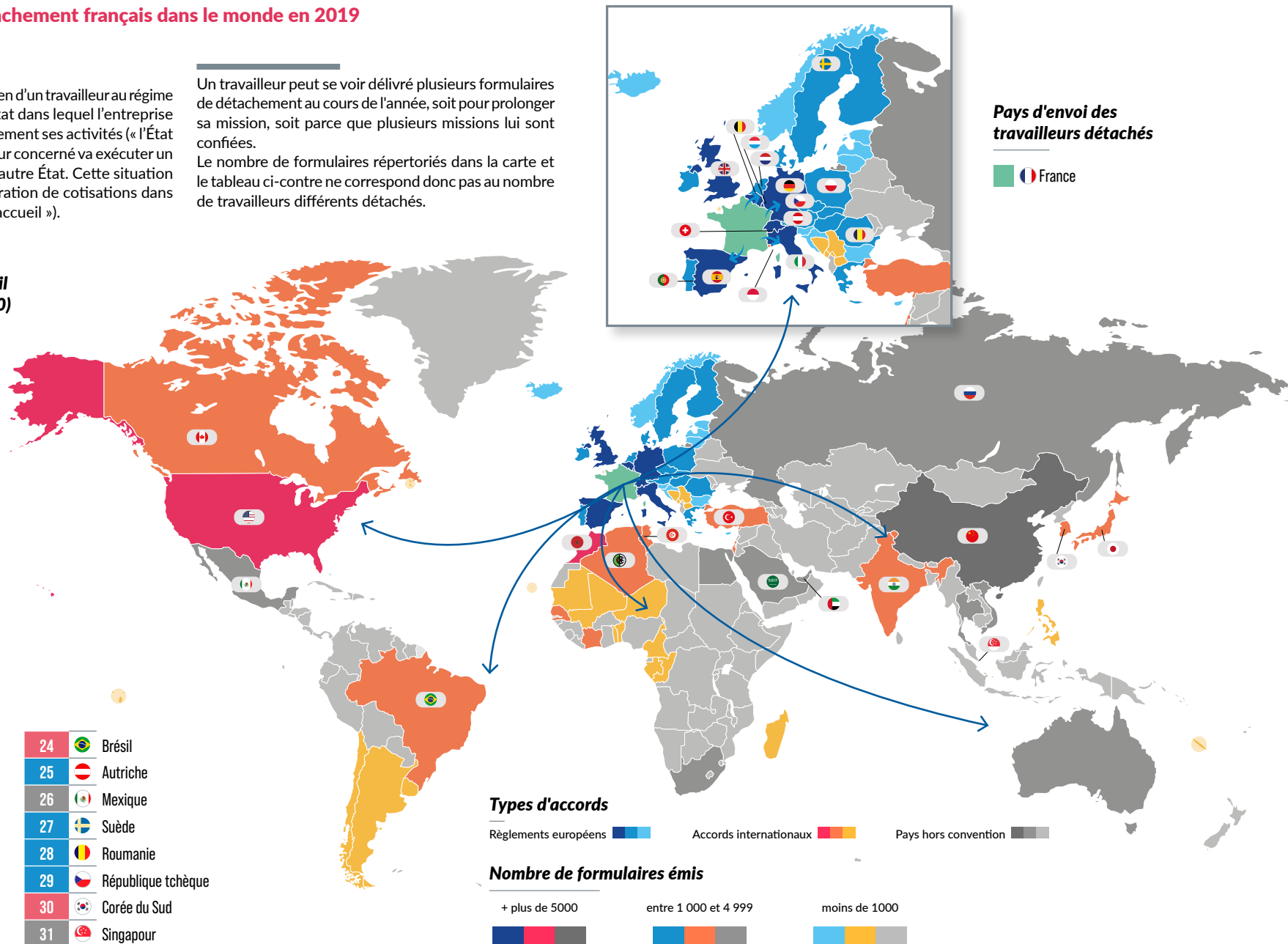
Le détachement est le maintien d'un travailleur au régime de protection sociale de l'État dans lequel l'entreprise qui l'emploie exerce normalement ses activités (« l'État d'envoi ») lorsque le travailleur concerné va exécuter un travail sur le territoire d'un autre État. Cette situation donne de fait lieu à l'exonération de cotisations dans l'État d'emploi (ou « État d'accueil »).

Un travailleur peut se voir délivré plusieurs formulaires de détachement au cours de l'année, soit pour prolonger sa mission, soit parce que plusieurs missions lui sont confiées.

Le nombre de formulaires répertoriés dans la carte et le tableau ci-contre ne correspond donc pas au nombre de travailleurs différents détachés.

Principaux pays d'accueil (formulaires émis > 1500)

1		Allemagne
2		Belgique
3		Etats-Unis
4		Espagne
5		Italie
6		Chine
7		Royaume-Uni
8		Suisse
9		Maroc
10		Luxembourg
11		Pays-Bas
12		Tunisie
13		Inde
14		Canada
15		Japon
16		Russie
17		Portugal
18		Turquie
19		Pologne
20		Emirats Arabes Unis
21		Algérie
22		Monaco
23		Arabie Saoudite
24		Brésil
25		Autriche
26		Mexique
27		Suède
28		Roumanie
29		République tchèque
30		Corée du Sud
31		Singapour



EN BREF

En 2019, les organismes français de sécurité sociale ont délivré à leurs assurés en situation de détachement à l'étranger près de 229 000 formulaires attestant de leur maintien d'affiliation au régime français de sécurité sociale (formulaires A1 art.12/16, formulaires conventionnels, formulaires S9201 ou S9203) soit une hausse de 5% par rapport à l'année 2018.

À SAVOIR

En fonction du pays d'accueil du travailleur détaché, la durée maximale du détachement diffère :

- dans un pays d'accueil appliquant les règlements européens (UE-EEE-Suisse) : 24 mois
- dans un pays d'accueil lié à la France par une convention de sécurité sociale (38 pays) ou un décret de coordination (3 territoires) : 6 mois à 5 ans selon l'accord
- dans un pays sans convention avec la France : 3 ans.

Dès le départ cependant, un détachement exceptionnel, d'une durée supérieure à ce que prévoient les textes pour un détachement initial, peut être accordé :

- soit dans un pays d'accueil appliquant les règlements européens (UE-EEE-Suisse) soit dans un pays lié à la France par une convention. Cette durée varie selon l'appréciation des situations de la part des 2 pays concernés.

Une prolongation du détachement initial au delà de la durée maximale prévue dans les textes est également possible :

- dans un pays sans convention avec la France : 3 ans en plus
- dans un pays lié à la France par une convention : durée variable selon la convention (voir avant-propos)

Dans le cadre des règlements européens ou des conventions bilatérales de sécurité sociale, les demandes de détachements exceptionnels ou de prolongations devront être examinées par l'organisme compétent du pays où l'intéressé est affilié (pour la France, le Cleiss) et adressées pour décision auprès de l'organisme compétent en la matière dans le pays d'accueil.

LE DÉTACHEMENT FRANÇAIS : un phénomène en lien étroit avec notre économie

Top 10 (partenaires économiques)	Volume des imports/exports avec la France (en milliards d'euros) *	Top 10 (pays d'accueil / travailleurs détachés par la France)	Nombre de formulaires de détachement
Allemagne	154,7	Allemagne	24 677
Italie	80,9	Belgique	18 868
États-Unis	80,2	États-Unis	13 099
Espagne	74,2	Espagne	12 904
Chine	73,5	Italie	10 293
Belgique	72,3	Chine	10 290
Royaume-Uni	54,7	Royaume-Uni	9 686
Pays-Bas	42,8	Suisse	9 462
Suisse	32,3	Maroc	8 116
Pologne	22,0	Luxembourg	7 730
Autres pays	387,5	Autres pays	104 012
TOTAL	1075,0	TOTAL	229 137

* source Insee / données annuelles 2019

À la lecture de ce tableau comparatif, un constat s'impose : le détachement des travailleurs français à l'étranger s'effectue en direction de 8 pays parmi nos 10 principaux partenaires économiques. En effet, seuls les Pays-Bas et la Pologne (respectivement 8^{ème} et 10^{ème} de ce classement) n'intègrent pas le top 10 des pays d'accueil des travailleurs détachés par la France dans lequel se sont substitués le Maroc et le Luxembourg, respectivement aux 9^{ème} et 10^{ème} places.

En 2019, 58% de nos échanges commerciaux et 48% de nos détachements "sortants" ont été faits avec les pays suivants : Allemagne, Italie, États-Unis, Espagne, Chine, Belgique, Royaume-Uni et Suisse.

Par ailleurs, en ce qui concerne le détachement des travailleurs étrangers en France (voir sous-partie consacrée au détachement européen en France), le même lien s'observe puisque sur les 450 000 formulaires A1 (art.12) délivrés par les pays de l'UE-EEE-Suisse, 73% proviennent d'Allemagne, Italie, Espagne et Belgique soit respectivement les 1^{er}, 2^{ème}, 4^{ème} et 6^{ème} partenaires économiques de la France.

En revanche, à la différence du détachement français à l'étranger, celui de l'étranger vers la France semble également lié à des questions de coût du travail ou de pénurie de mains d'oeuvre en France (travailleurs venant d'Espagne, du Luxembourg, de la Pologne, de la Roumanie ou du Portugal par exemple).

RÈGLEMENTS EUROPÉENS

Flux sortant / FRANCE

Le tableau et les graphiques ci-dessous présentent un état des lieux du détachement "sortant" de la France vers les pays de l'UE-EEE-Suisse (art 12.1, 12.2 et 16 du règlement 883/2004).

Ces données proviennent pour l'essentiel de la base XI⁶ de la Cnam et pour partie d'une collecte statistique réalisée par le Cleiss auprès des MSA, de la RATP, SNCF et Cavimac.

CHIFFRES CLÉS :

- 62% des formulaires émis pour des détachements dans les 5 pays d'accueil ci-contre
- 1,85 en moyenne, nombre de formulaires A1 délivrés par travailleur
- 64 en moyenne, nombre de jours de détachement par travailleur (art.12 + art.16)

Évolution 2019/2018

(délivrance de formulaires A1) :

- > à +20%
- > à +5%
- comprise entre -5% et +5%
- < à -5%
- < à -20%

Travailleurs salariés et non salariés détachés par la France en 2019 (1/2)

● 5 premiers pays d'accueil de l'UE-EEE-Suisse



PAYS	Détachement initial (formulaires A1/art.12)	Indicateurs / art.12			Détachement exceptionnel ou prolongation (formulaires A1/art.16)	Indicateurs / art.16			TOTAL	Variation 2019/2018
		Nombre de travailleurs différents ¹	Durée moyenne (en nombre de jours) ¹			Nombre de travailleurs différents ¹	Durée moyenne (en nombre de jours) ¹			
			par formulaire	par travailleur			par formulaire	par travailleur		
1 ^e Allemagne	24 677	16 047	22	34	80	78	2 542	2 607	24 757	
Autriche	2 097	1 731	14	17	3	3	721	721	2 100	
2 ^e Belgique	18 868	12 116	41	63	111	103	718	774	18 979	
Bulgarie	410	329	36	45	4	4	605	605	414	
Chypre	85	73	52	60	0	0	0	0	85	
Croatie	396	348	20	22	1	1	365	365	397	
Danemark	1 122	871	18	23	1	1	1 461	1 461	1 123	
3 ^e Espagne	12 904	9 474	30	41	42	39	1 426	1 536	12 946	
Estonie	135	132	13	13	1	1	4 383	4 383	136	
Finlande	1 161	934	39	48	4	4	373	373	1 165	
Grèce	1 279	1 156	47	51	5	5	415	415	1 284	
Hongrie	1 182	950	23	29	7	7	494	494	1 189	
Irlande	1 173	1 018	27	31	1	1	1 096	1 096	1 174	
Islande	141	126	15	17	0	0	0	0	141	
4 ^e Italie	10 293	7 707	28	37	37	34	787	857	10 330	
Lettonie	149	130	26	30	0	0	0	0	149	
Liechtenstein	4	4	22	22	0	0	0	0	4	
Lituanie	211	194	11	12	0	0	0	0	211	

1: Ces indicateurs sont calculés à partir des formulaires A1 enregistrés sur la base XI⁶ de la Cnam. Le nombre total de travailleurs différents (85790 + 445) est en réalité surévalué car un même travailleur peut avoir été détaché dans plusieurs pays au cours de l'année. Le nombre réel de travailleurs différents détachés en 2019 est de 66 119.

Travailleurs salariés et non salariés détachés par la France en 2019 (2/2)

● 5 premiers pays d'accueil de l'UE-EEE-Suisse



PAYS	Détachement initial (formulaires A1/art.12)	Indicateurs / art.12			Détachement exceptionnel ou prolongation (formulaires A1/art.16)	Indicateurs / art.16			TOTAL	Variation 2019/2018
		Nombre de travailleurs différents ¹	Durée moyenne (en nombre de jours) ¹			Nombre de travailleurs différents ¹	Durée moyenne (en nombre de jours) ¹			
			par formulaire	par travailleur			par formulaire	par travailleur		
Luxembourg	7 730	4 230	54	98	2	2	1 005	1 005	7 732	↑
Malte	262	255	20	21	0	0	0	0	262	↑
Norvège	922	641	30	44	10	10	653	653	932	→
Pays-Bas	4 972	3 676	21	28	12	12	800	800	4 984	→
Pologne	2 922	2 118	22	30	13	12	937	1 015	2 935	↑
Portugal	3 012	2 426	38	47	7	7	944	944	3 019	→
République tchèque	1 828	1 479	15	19	11	9	783	957	1 839	→
Roumanie	1 932	1 393	29	40	17	17	677	677	1 949	→
6+ Royaume-Uni	9 686	7 056	29	40	68	55	879	1 087	9 754	→
Slovaquie	1 084	769	32	45	1	1	214	214	1 085	↑
Slovénie	413	349	35	41	0	0	0	0	413	→
Suède	2 040	1 414	20	29	9	9	880	880	2 049	↑
Suisse	9 462	6 644	26	38	32	30	740	790	9 494	→
Total 2019	122 552	85 790	30	56	479	445	1 127	1 221	123 031	
Total 2018	117 800	82 601	31	58	655	609	1 019	1 095	118 455	
% évolution	4,03	3,86	-3,23	-3,45	-26,87	-26,93	10,60	11,51	3,86	

1: Ces indicateurs sont calculés à partir des formulaires A1 enregistrés sur la base XI⁶ de la Cnam. Le nombre total de travailleurs différents (85790 + 445) est en réalité surévalué car un même travailleur peut avoir été détaché dans plusieurs pays au cours de l'année. Le nombre réel de travailleurs différents détachés en 2019 est de 66 119.

À SAVOIR

Dans le cadre du détachement d'un travailleur dans un État membre de l'UE-EEE-Suisse, l'employeur doit effectuer en amont différentes formalités qui varient en fonction de la durée de la mission de son subordonné.

Détachement d'une durée inférieure à 24 mois : formulaire S3208 (questionnaire de maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur détaché) à compléter et à adresser à sa caisse d'assurance maladie avant le départ de son travailleur. Après accord, cette dernière retourne le formulaire A1 "Attestation concernant la législation applicable" en 2 exemplaires, l'un pour l'employeur et l'autre pour son travailleur.

Détachement de longue durée supérieure à 24 mois ou prolongation : l'employeur peut détacher dès le départ son travailleur pour une durée supérieure à celle prévue dans les règlements européens sous réserve d'obtenir l'accord conjoint des autorités compétentes des États concernés : le Cleiss et celle de l'autre État (pays d'accueil).

Avant les termes du détachement initial, l'employeur français doit compléter le formulaire "Demande de maintien exceptionnel au régime français de sécurité sociale" et l'adresser au Cleiss pour traitement. Si ce dernier signifie son autorisation, cette demande est transmise à l'organisme étranger compétent pour examen et décision (accord ou refus). Qu'il y ait accord ou non entre les 2 autorités, le Cleiss informe l'organisme français compétent. En cas d'accord conjoint, le formulaire A1 sera délivré par la caisse d'assurance maladie du lieu du siège de la société qui établit 2 exemplaires pour la durée autorisée, l'un pour l'employeur et l'autre pour le travailleur.

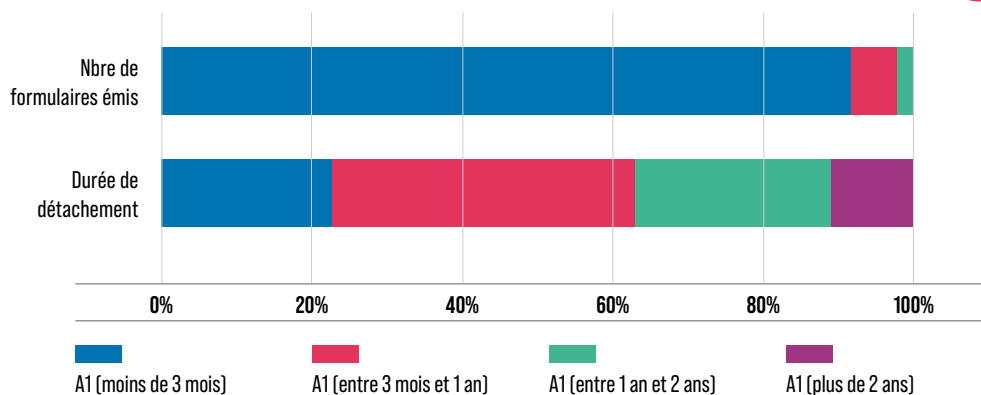
En cas de refus, le travailleur perd sa qualité de travailleur détaché et relève désormais de la législation de l'État où il exerce son activité professionnelle. En d'autres termes, il devra cotiser auprès du régime de sécurité sociale de l'État d'accueil.

En 2019, le Cleiss a donné son accord à 1171 maintiens exceptionnels au régime étranger de sécurité sociale et a traité 843 demandes de maintien exceptionnel au régime français dans le cadre d'un détachement dans l'UE-EEE-Suisse, dont 614 qu'il a acceptées dans l'attente de la décision de l'autorité étrangère.

EN BREF

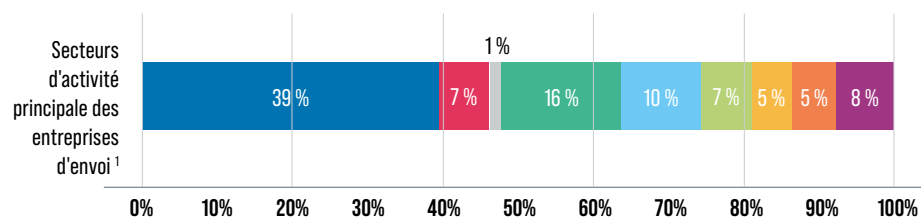
En 2019, le nombre de formulaires A1 (art.12 et 16) délivrés par les caisses françaises de sécurité sociale pour des détachements dans l'UE-EEE-Suisse a progressé de près de 4%. Ce détachement s'effectue essentiellement avec nos principaux partenaires économiques et il est marqué également par une proximité géographique élevée.

Qu'en est-il des durées ?



Sur les 123 000 formulaires délivrés en 2019, seulement 2,2% ont une durée supérieure à 1 an. En revanche, si on raisonne non plus en termes de formulaires émis mais de jours de détachement, les formulaires de plus de 1 an représentent près de 36% du volume total de jours détachés (1,5 million de jours détachés sur un total de 4,2 millions).

Quelles sont les sociétés françaises qui détachent en 2019 ?



- C Industrie manufacturière
- F Construction
- B, D, E Autres secteurs industriels*
- R Arts, spectacles et activités récréatives
- M Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- G Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
- N Activités de services administratifs et de soutien (2,8% pour les agences de travail temporaire)
- J Information et communication
- H, I, K, L, O, P, Q, S, T, U Autres secteurs des services (0,25% pour les sociétés de transport routier)*

* pour plus de détails, voir NAF rév.2 / Insee

Note de lecture :

La répartition par secteurs d'activité a été réalisée à partir de 108 689 formulaires émis puis enregistrés sur la base XI¹ de la Cnam, soit 89% du volume global de cette base.



Qui sont les travailleurs français détachés en 2019 ?

- **Sexe** : près de **8** travailleurs détachés sur **10** sont des hommes
- **Age moyen** : **41** ans
- **Nationalité** : plus de **96%** des travailleurs détachés sont de nationalité française
- **Secteur d'activité** : près de **4** travailleurs détachés **sur 10** sont employés par une entreprise de l'industrie manufacturière
- **Région d'origine** : plus de **3** travailleurs détachés **sur 10** sont employés par une société implantée en Ile de France (dont 12% pour la seule ville de Paris)

À SAVOIR

¹ Toute entreprise (et chacun de ses établissements) se voit attribuée par l'Insee, lors de son inscription au répertoire SIRENE, un code caractérisant son activité principale d'entreprise (APE) par référence à la nomenclature d'activités française (NAF).

Cette nomenclature est composée de 21 sections, 88 divisions, 272 groupes, 615 classes et 732 sous-classes.

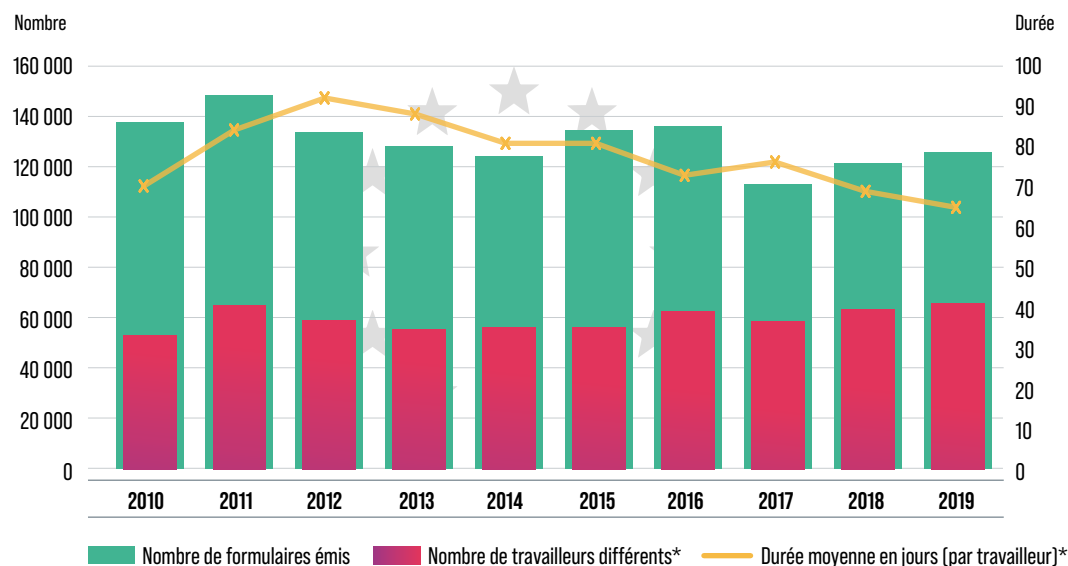
Exemple : les agences de travail temporaire sont rattachées au code APE 7820Z, lequel renvoi à la section N, c'est-à-dire les activités de services administratifs et de soutien.

La finalité de la NAF est essentiellement statistique et sa construction, largement contrainte par la NACE (Nomenclature des Activités dans la Communauté Européenne) et la CITI (Classification Internationale Type des activités économiques par Industrie) afin de favoriser les comparaisons internationales, ne fait appel à aucun critère d'ordre juridique ou institutionnel.

EN BREF

En 2019, plus de la moitié (56%) des formulaires A1 délivrés par les caisses françaises de sécurité sociale concernent des détachements de travailleurs appartenant soit à une entreprise de l'industrie manufacturière soit à une entreprise de services liés aux arts, spectacles et activités récréatives.

Évolution du nombre de formulaires A1 émis et de la durée de détachement (art.12 et 16)



* Le nombre de travailleurs différents et la durée moyenne du détachement par travailleur sont calculés à partir des formulaires A1 enregistrés sur la base XI¹ de la Cnam.
Par travailleurs différents, il faut entendre les travailleurs qui se sont vus octroyés au moins 1 formulaire A1 au cours de l'année de référence.



Indicateurs d'évolution	
Nombre de formulaires A1 délivrés :	
Évolution sur 10 ans du nombre de formulaires :	-8,81%
soit une évolution annuelle moyenne de :	-1,02%
soit en nombre de formulaires :	-11 844
Nombre de travailleurs différents détachés :	
Évolution sur 10 ans du nombre de travailleurs :	23,99%
soit une évolution annuelle moyenne de :	2,42%
soit en nombre de travailleurs :	+12 792

L'évolution irrégulière du nombre de formulaires de détachement émis est fortement liée à la nature même du détachement, lequel dépend de la nécessité ou de la volonté pour les employeurs d'envoyer leurs travailleurs exécuter un travail, pour un temps déterminé, sur le territoire d'un autre État. À cela s'ajoute la difficulté que rencontrent les caisses françaises pour transmettre des informations exhaustives.

Flux entrant et sortant / FRANCE

Les tableaux et graphiques ci-dessous présentent un état des lieux du détachement (art 12.1 et 12.2 du règlement 883/2004) "entrant" et "sortant" de la France avec ses 31 partenaires de l'UE-EEE-Suisse. Les données relatives aux détachements de travailleurs de l'UE-EEE-Suisse en France (**flux entrant**) sont extraites pour l'essentiel du rapport annuel de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (**CACSSS**) et pour partie de la base Sirdar du Cleiss pour les pays ne communiquant pas à cette dernière de données détaillées par pays d'accueil ou n'ayant pas complété son questionnaire statistique (Chypre, Grèce et Norvège).

CHIFFRES CLÉS :

- 79% des formulaires sont reçus en provenance des cinq principaux pays ci-contre (flux entrant)
- 62% des formulaires sont émis pour des détachements dans les cinq principaux pays ci-contre (flux sortant)

EN BREF

En 2019, les États de l'UE-EEE-Suisse ont informé la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS) de la délivrance de 449 648 formulaires dans le cadre d'un détachement en France (art 12.1 et 12.2 du règlement 883/2004).

Ce chiffre ne comprend pas les formulaires émis par Chypre, la Grèce et la Norvège qui ne fournissent pas de données détaillées par pays d'accueil à la CACSSS ou n'ont pas complété son formulaire statistique. Si l'on tient compte des formulaires reçus par le Cleiss pour ces États, le nombre de formulaires total s'élève à 449 909, soit une hausse de 69% par rapport à 2018.

Réciproquement, la France a délivré 122 552 formulaires dans le cadre d'un détachement dans un État membre de l'UE-EEE-Suisse, soit une hausse de 4% par rapport à 2018.

Le solde entre les flux "sortant" et "entrant" est donc de - 327 357 en 2019 (contre - 147 994 en 2018).

(1) : Données issues du rapport annuel de la CACSSS.

(2) : Pour plus de détails, voir sous-partie "Flux sortant / France" pages précédentes.

(3) : Pour les flux entrants, la source Cleiss (base Sirdar) a été retenue car ces États ne fournissent pas de données détaillées par pays d'accueil à la CACSSS (Norvège) ou n'ont pas complété le questionnaire de la CACSSS (Chypre et Grèce)

(4) :  Flux sortant > flux entrant
 Flux entrant > flux sortant

Soldes positifs les plus significatifs (flux sortant > flux entrant) :

- Suisse (+ 5 607)
- Pays-Bas (+ 1 822)
- Suède (+ 1 575)

Soldes négatifs les plus significatifs (flux entrant > flux sortant) :

- Allemagne (- 189 487)
- Italie (- 35 741)
- Espagne (- 23 708)
- Pologne (- 21 537)
- Luxembourg (- 21 053)

Travailleurs salariés et non salariés détachés en France en 2019 (et réciproquement)

- 5 premiers pays (flux entrant) ● 5 premiers pays (flux sortant)

Pays	France (Pays d'accueil) ⁽¹⁾		France (Pays d'envoi) ⁽²⁾		SOLDE ⁽⁴⁾
	Flux entrant		Flux sortant		
	Nombre de formulaires A1 reçus		Nombre de formulaires A1 émis		
1° 1° Allemagne	214 164	24 677			
Autriche	3 914	2 097			
4° 2° Belgique	30 902	18 868			
Bulgarie	1 191	410			
Chypre (3)	0	85			
Croatie	950	396			
Danemark	723	1 122			
3° 3° Espagne	36 612	12 904			
Estonie	299	135			
Finlande	456	1 161			
Grèce (3)	180	1 279			
Hongrie	2 339	1 182			
Irlande	351	1 173			
Islande	47	141			
2° 4° Italie	46 034	10 293			
Lettonie	126	149			
Liechtenstein	3	4			
Lituanie	2 696	211			
5° Luxembourg	28 783	7 730			
Malte	28	262			
Norvège (3)	81	922			
Pays-Bas	3 150	4 972			
Pologne	24 459	2 922			
Portugal	20 256	3 012			
République tchèque	750	1 828			
Roumanie	8 183	1 932			
5° Royaume-Uni	13 400	9 686			
Slovaquie	3 410	1 084			
Slovénie	2 102	413			
Suède	465	2 040			
Suisse	3 855	9 462			
Total 2019	449 909	122 552			
Total 2018	265 794	117 800			
% d'évolution	69,27	4,03			



Travailleurs salariés et non salariés détachés en France depuis 2010 (et réciproquement)



Année	France (Pays d'accueil) ⁽¹⁾	France (Pays d'envoi) ⁽²⁾
	Flux entrant	Flux sortant
	Nombre de formulaires A1 reçus	Nombre de formulaires A1 émis
2010	160 532	133 896
2011	161 954	144 256
2012	156 490	129 314
2013	182 219	124 105
2014	190 848	120 253
2015	193 394	130 468
2016	212 382	132 012
2017	248 144	109 168
2018	265 794	117 800
2019	449 909	122 552

(1) : Données issues du rapport annuel de la CACSSS et de la base Sirdar du Cleiss pour les pays ne fournissant pas de données détaillées par pays d'accueil à la CACSSS ou n'ayant pas complété son formulaire statistique (Chypre, Grèce et Norvège en 2019).

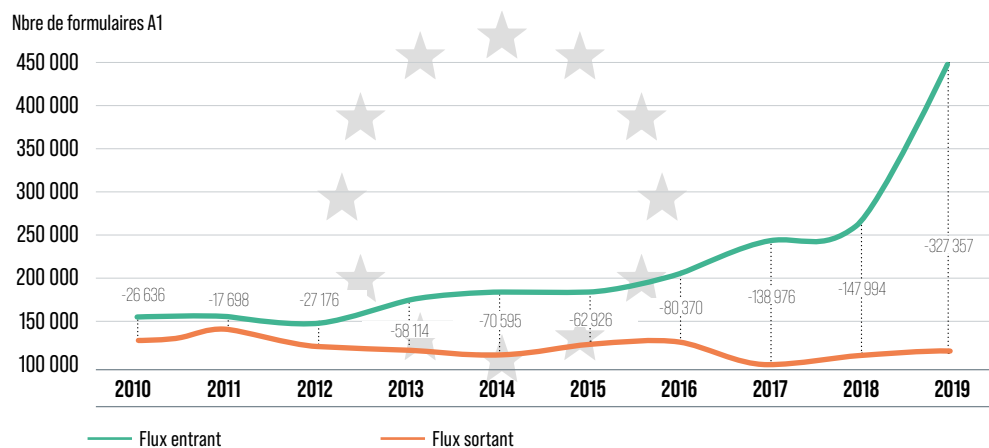
(2) : Pour plus de détails, voir sous-partie "Flux sortant / France" pages précédentes.

EN BREF

Depuis 2010, le flux entrant (France pays d'accueil) est supérieur au flux sortant (France pays d'envoi). Ce déséquilibre s'accroît d'année en année depuis 2011 (sauf en 2015) pour atteindre le chiffre de - 327 357 en 2019. La très forte hausse du flux entrant en 2019 (+69%) est liée quasi exclusivement à l'Allemagne dont la délivrance de formulaires A1 vers la France a bondi de près de 300% en l'espace d'un an, particulièrement pour les missions inférieures ou égales à 10 jours. Ce phénomène peut s'expliquer du fait que les employeurs allemands sont de mieux en mieux informés sur les procédures d'obtention des documents portables A1, particulièrement s'agissant des missions de courte durée (les séminaires par exemple), et par le renforcement en 2019 des dispositions de contrôles et d'amendes dont ils peuvent faire l'objet en cas de non délivrance de ce formulaire lors du détachement de leurs travailleurs.

Les constats énoncés ci-dessus doivent être néanmoins nuancés en vertu du caractère très variable, d'une part, de la durée moyenne des formulaires A1 selon les États, d'autre part, du recours par ces mêmes États à la pluriactivité plutôt qu'au détachement.

Évolution sur 10 ans du solde entre flux entrant et flux sortant



Flux entrant et sortant / EUROPE

Le tableau et les graphiques ci-dessous présentent un état des lieux du détachement (art 12.1 et 12.2 du règlement 883/2004) "entrant" et "sortant" des pays de l'UE-EEE-Suisse au sein de cette même zone

Ces données sont extraites pour l'essentiel du rapport annuel de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS) et pour partie de la base Sirdar du Cleiss pour les pays ne communiquant pas à cette dernière de données détaillées par pays d'accueil ou n'ayant pas complété son questionnaire statistique (Chypre, Grèce et Norvège).

Le phénomène du détachement est traité ici comme un flux à double sens matérialisé par les formulaires A1 entrants et les formulaires A1 sortants. Autrement dit, chaque État se trouve être à la fois pays d'envoi (flux sortant) et pays d'accueil (flux entrant) de travailleurs détachés.

NC : Non communiqué ND : Non disponible

(1) : Pour plus de détails, voir sous-partie "Flux sortant / FRANCE" pages précédentes

(2) : Pour plus de détails, voir sous-partie "Flux entrant-sortant / FRANCE" pages précédentes

(3) : Pour les flux entrants, la source CACSSS a été complétée par la source Cleiss (base Sirdar) car certains États ne fournissent pas de données détaillées par pays d'accueil à la CACSSS (voir renvoi 4) ou n'ont pas répondu à cette dernière (Chypre et Grèce)

(4) : L'Autriche (partiellement) et la Norvège n'ont pas été en mesure de présenter à la CACSSS des données détaillées par pays d'accueil.

(5) : ■ Flux sortant > flux entrant
■ Flux entrant > flux sortant

Travailleurs salariés et non salariés détachés en Europe en 2019 (flux intra-européen)

● 5 premiers pays d'accueil de l'UE-EEE-Suisse ● 5 premiers pays d'envoi de l'UE-EEE-Suisse



Pays	Flux entrant					Flux sortant				SOLDE ⁵	Part de chaque pays / Total
	Nombre de formulaires A1 reçus	dont émis par la France (pays d'envoi) ¹			Nombre de formulaires A1 émis	dont reçus par la France (pays d'accueil) ²					
		Volume	Part	Rang (sur 31 pays)		Volume	Part	Rang (sur 31 pays)			
1 1 Allemagne	503 221	24 677	4,90%	7	1 681 710	214 164	12,73%	2		34,14%	
3 Autriche	320 422	2 097	0,65%	7	98 965	3 914	3,95%	5		6,55%	
Belgique	217 994	18 868	8,66%	4	85 870	30 902	35,99%	1		4,75%	
Bulgarie	13 695	410	2,99%	6	14 792	1 191	8,05%	3		0,45%	
Chypre	2 409	85	3,53%	6	NC	0	-	ND		0,04%	
Croatie	20 817	396	1,90%	6	46 299	950	2,05%	8		1,05%	
Danemark	46 207	1 122	2,43%	6	10 220	723	7,07%	5		0,88%	
4 Espagne	176 722	12 904	7,30%	4	136 096	36 612	26,90%	1		4,89%	
Estonie	5 020	135	2,69%	6	7 200	299	4,15%	5		0,19%	
Finlande	35 506	1 161	3,27%	5	4 427	456	10,30%	4		0,62%	
2 5 France ³	449 909				122 552					8,94%	
Grèce	17 378	1 279	7,36%	5	NC	180	-	ND		0,27%	
Hongrie	56 876	1 182	2,08%	6	57 454	2 339	4,07%	4		1,79%	
Irlande	17 145	1 173	6,84%	3	3 383	351	10,38%	5		0,32%	
Islande	2 125	141	6,64%	4	197	47	23,86%	1		0,04%	
3 Italie	173 289	10 293	5,94%	3	173 149	46 034	26,59%	1		5,41%	
Lettonie	5 176	149	2,88%	6	2 629	126	4,79%	5		0,12%	
Liechtenstein	4 317	4	0,09%	16	229	3	1,31%	7		0,07%	
Lituanie	10 103	211	2,09%	3	32 005	2 696	8,42%	5		0,66%	
Luxembourg	52 830	7 730	14,63%	3	75 131	28 783	38,31%	1		2,00%	
Malte	4 982	262	5,26%	4	305	28	9,18%	3		0,08%	
Norvège	38 168	922	2,42%	9	1 940	81	4,18%	ND		0,63%	
5 Pays-Bas	218 212	4 972	2,28%	5	22 440	3 150	14,04%	3		3,76%	
2 Pologne	93 522	2 922	3,12%	3	246 849	24 459	9,91%	2		5,32%	
Portugal	50 341	3 012	5,98%	3	58 761	20 256	34,47%	1		1,70%	
République tchèque	101 481	1 828	1,80%	5	10 644	750	7,05%	3		1,75%	
Roumanie	38 642	1 932	5,00%	3	45 248	8 183	18,08%	2		1,31%	
Royaume-Uni	131 998	9 686	7,34%	3	42 813	13 400	31,30%	1		2,73%	
Slovaquie	33 141	1 084	3,27%	4	91 611	3 410	3,72%	6		1,95%	
Slovénie	17 196	413	2,40%	5	95 332	2 102	2,20%	7		1,76%	
Suède	85 358	2 040	2,39%	5	3 863	465	12,04%	2		1,39%	
4 Suisse	246 886	9 462	3,83%	3	27 928	3 855	13,80%	2		4,29%	
Données géographiques non précisées ⁴	9 134									0,14%	
TOTAL 2019	3 200 222	122 552	3,83%	5	3 200 222	449 909	14,06%	2		100%	
TOTAL 2018	1 824 018	117 800	6,46%	5	1 824 018	265 794	14,57%	2			
% d'évolution	75,45	4,03			75,45	69,27					



EN BREF

En 2019, les États membres de l'UE-EEE-Suisse ont informé la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS) de la délivrance de 3.200.222 formulaires dans le cadre d'un détachement intra-européen (art 12.1 et 12.2 du règlement 883/2004), soit une hausse de plus de 75% par rapport à 2018. Cette évolution est la conséquence de la très forte hausse du nombre des formulaires délivrés par l'Allemagne (+311%), particulièrement pour les missions inférieures ou égales à 10 jours. Ce phénomène peut s'expliquer du fait que les employeurs allemands sont de mieux en mieux informés sur les procédures d'obtention des documents portables A1, particulièrement s'agissant des missions de courte durée (les séminaires par exemple), et par le renforcement en 2019 des dispositions de contrôles et d'amendes dont ils peuvent faire l'objet en cas de non délivrance de ce formulaire lors du détachement de leurs travailleurs.

Observations générales :

Les 5 premiers pays d'accueil (Allemagne, France, Autriche, Suisse et Pays-Bas) absorbent à eux seuls plus de la moitié (54%) du flux entrant .

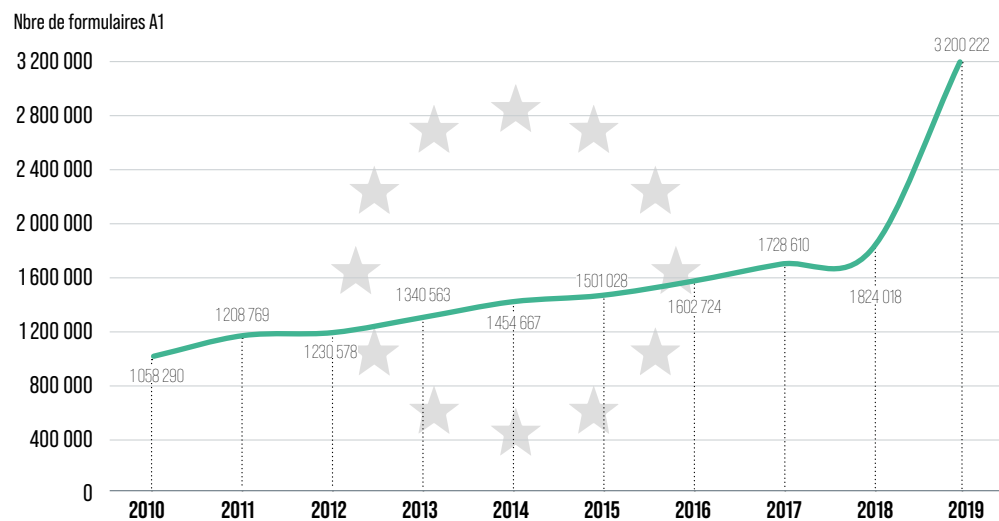
Les 5 premiers pays d'envoi (Allemagne, Pologne, Italie, Espagne et France) sont à eux seuls à l'origine de près de 74% du flux sortant (près de 53% pour la seule Allemagne).

Focus sur la France :

La France est un acteur majeur du détachement au sein de la zone UE-EEE-Suisse, aussi bien pour les flux entrants (14% du total / 2^{ème} rang) que les flux sortants (4% du total / 5^{ème} rang).

En entrant dans le détail par État membre, on s'aperçoit que la France est le 1^{er} pays d'accueil des travailleurs détachés en provenance de Belgique, Espagne, Islande, Italie, Luxembourg, Portugal et Royaume-Uni et le 3^{ème} pays qui pourvoit l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suisse notamment en travailleurs détachés.

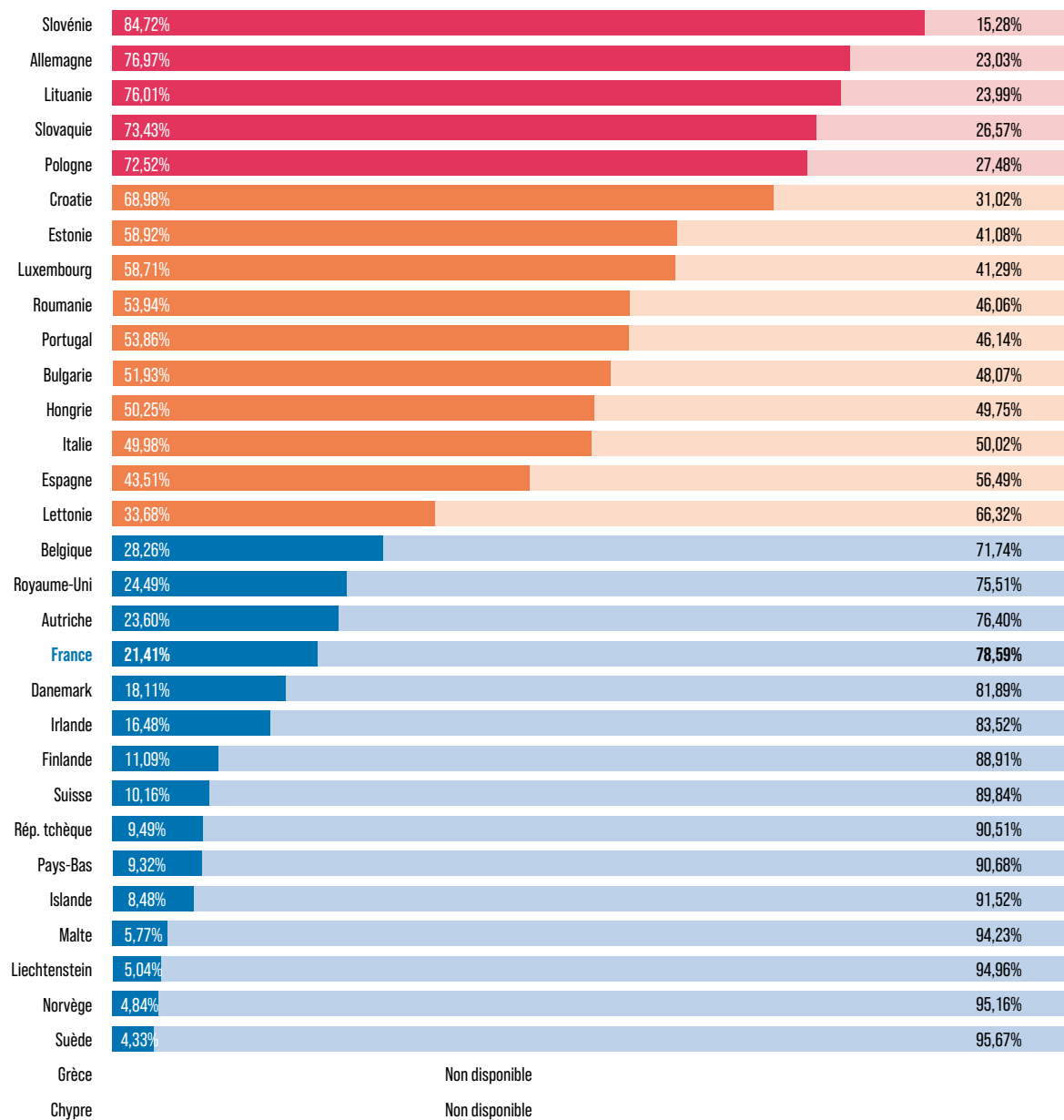
Travailleurs salariés et non salariés détachés en Europe depuis 2010 (flux intra-européen)



Depuis 2010, le nombre de formulaires A1 (art 12.1 et 12.2) délivrés par les États membres de l'UE-EEE-Suisse dans le cadre d'un détachement intra-européen est en constante progression : + 202% sur la période, soit une évolution annuelle moyenne de 13,1%.



Comment se positionnent les pays de l'UE-EEE-Suisse par rapport au phénomène du détachement ?



■ % sortant
■ % entrant

3 catégories de pays peuvent être distinguées par rapport à l'ensemble des flux (sortants + entrants) :

● les pays dont le flux sortant est > à 70% (graphique rouge) :

Au sein de cette 1^{ère} catégorie (5 pays sur 32), les répartitions des flux sortants et entrants sont relativement homogènes (85% - 15% à 73% - 27%).

L'Allemagne doit être mise en avant du fait de son poids en volume (+ 1 178 489), soit le solde positif le plus important de la zone UE-EEE-Suisse, très loin devant la Pologne (+ 153 327).

● les pays dont le flux sortant-entrant est équilibré et compris entre 30% et 70% (graphique orange) :

Cette 2^{ème} catégorie réunit 10 États membres sur 32.

Le solde des pays de cette catégorie varie de + 25 482 (Croatie) à - 40 626 (Espagne).

● les pays dont le flux entrant est > à 70% (graphique bleu) :

Dans cette 3^{ème} catégorie (15 pays sur 32), les répartitions des flux sortants et entrants sont relativement hétérogènes (4% - 96% à 28% - 72%).

La France, l'Autriche, la Suisse et les Pays-Bas doivent être mis en avant du fait de leur poids en volume (soldes des A1 respectifs de -327 357, - 221 457, - 218 958 et - 195 772).

■ % sortant
■ % entrant

■ % sortant
■ % entrant

Pluriactivité / EUROPE

Les tableaux et graphiques ci-dessous présentent un état des lieux de la pluriactivité, au sens de l'art. 13 du règlement 883/2004, au sein de la zone de l'UE-EEE-Suisse.

Ces données sont extraites du rapport annuel de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS). La pluriactivité est un phénomène en pleine expansion mais difficile à appréhender, aux contours peu clairs en comparaison notamment du détachement pour lequel un pays d'envoi et un pays d'accueil sont clairement identifiés. Ceci explique pourquoi la CACSSS demande aux États membres un dénombrement global sans détail par pays d'accueil.

À SAVOIR

Qu'est-ce que la pluriactivité?

C'est le fait pour une personne d'exercer simultanément, ou en alternance, pour la même entreprise ou le même employeur ou pour différentes entreprises ou différents employeurs, une ou plusieurs activités différentes dans deux États membres ou plus. Cette activité a un caractère permanent. La personne doit relever en revanche de la législation d'un seul État membre, déterminée selon les règles prévues à l'article 13 du règlement (CE) n°883/2004.

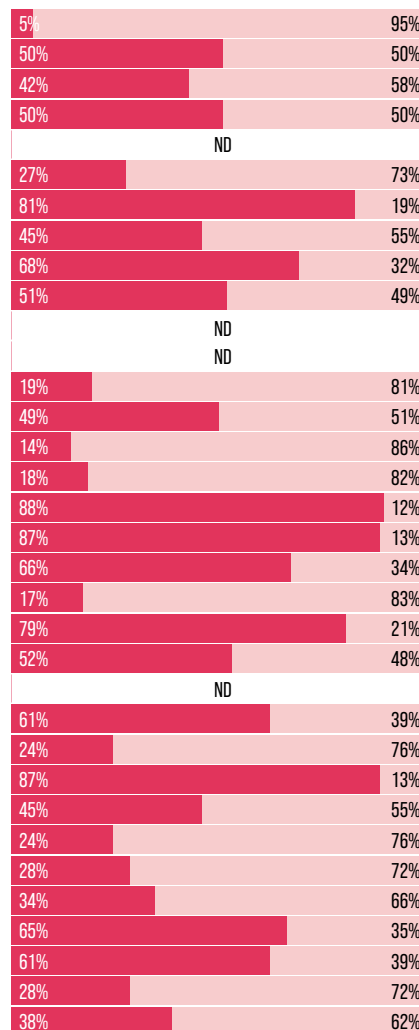
Pour plus de précisions, voir avant-propos.

Travailleurs salariés et non salariés pluriactifs en Europe en 2019

● 5 premiers pays de délivrance (A1 / art. 13) de l'UE-EEE-Suisse

Pays	Pluriactivité (art. 13)	
	Nombre de formulaires A1 émis	
4 ^e Allemagne	85 898	
3 ^e Autriche	97 086	
Belgique	62 513	
Bulgarie	15 044	
Chypre	ND	
Croatie	17 101	
Danemark	42 915	
2 ^e Espagne	112 837	
Estonie	15 591	
Finlande	4 583	
France ¹	ND	
Grèce	ND	
Hongrie	13 185	
Irlande	3 204	
Islande	32	
Italie	37 066	
Lettonie	18 671	
Liechtenstein	1 599	
Lituanie	62 764	
Luxembourg	15 572	
Malte	1 130	
Norvège	2 120	
Pays-Bas	ND	
1 ^{er} Pologne	386 786	
Portugal	18 290	
5 ^e République tchèque	69 445	
Roumanie	37 209	
Royaume-Uni	13 729	
Slovaquie	35 882	
Slovénie	49 056	
Suède	7 058	
Suisse	43 496	
TOTAL 2019	1 269 862	
TOTAL 2018	1 088 685	
% d'évolution	16,64	

Pluriactivité (art 13) / Détachement (art 12) 2



EN BREF

En 2019, les États membres de l'UE-EEE-Suisse ont informé la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS) de la délivrance de 1 269 862 formulaires dans le cadre d'une situation relevant de la pluriactivité (art. 13 du règlement 883/2004), soit une hausse de près de 17% par rapport à 2018.

Malgré cette progression notable de la pluriactivité, la part des formulaires A1/art. 13 (pluriactivité), par rapport aux formulaires A1/art. 12 (détachement), s'est fortement infléchi au cours de l'année 2019 (28% - 72% contre 38% - 62%). Ceci est la conséquence quasi exclusive de l'explosion du nombre de formulaires délivrés par l'Allemagne au titre de l'article 12 (1 681 710 en 2019 contre 409 340 en 2018). Ce phénomène peut s'expliquer du fait que les employeurs allemands sont de mieux en mieux informés sur les procédures d'obtention des documents portables A1, particulièrement s'agissant des missions de courte durée (les séminaires par exemple), et par le renforcement en 2019 des dispositions de contrôles et d'amendes dont ils peuvent faire l'objet en cas de non délivrance de ce formulaire lors du détachement de leurs travailleurs.

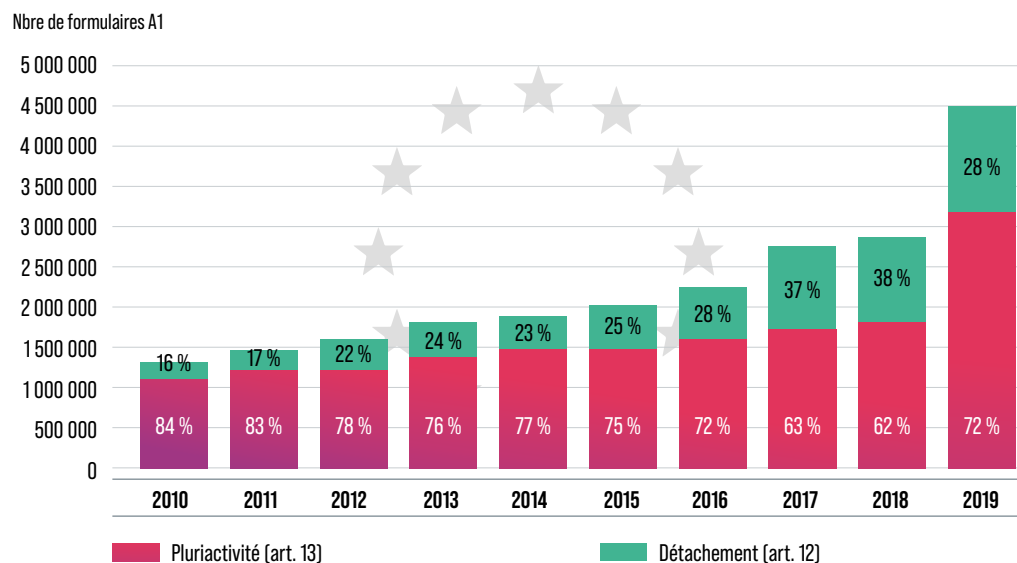
13 États membres (sur 32) délivrent majoritairement des formulaires A1 au titre de l'article 13 et la Pologne représente à elle seule plus de 30% du volume global de formulaires émis.

¹ Pour l'heure, la base XI¹⁰ ne peut enregistrer les formulaires A1 relevant de la pluriactivité

² Pour plus de précisions, voir pages précédentes



Répartition entre pluriactivité et détachement depuis 2010



EN BREF

Depuis 2010, le nombre de formulaires A1 délivrés par les États membres de l'UE-EEE-Suisse dans le cadre d'une situation de pluriactivité est en constante et nette progression : + 549% sur la période, soit une évolution annuelle moyenne de + 23,1%.

En revanche, alors que cette forte progression coïncidait avec un ratio "Pluriactivité/Détachement" d'année en année plus favorable à la pluriactivité, on constate en 2019 que celui-ci revient à son niveau de 2016 soit 28%/72%. Ceci est la conséquence de l'augmentation très importante du nombre de formulaires A1 délivrés en 2019 par l'Allemagne dans le cadre de l'article 12 (+ 311%). Voir explication page précédente (En bref).

ACCORDS INTERNATIONAUX

DÉTACHEMENT

Actuellement, 38 États (ou territoires) et 3 collectivités d'outre-mer ont signé une convention de sécurité sociale (ou un décret de coordination) avec la France.

Les modalités de détachement dans un de ces États résultent des dispositions propres à chaque convention ou décret de coordination (avec les collectivités d'outre-mer). Il n'existe pas de règles uniformes en termes de durée maximale d'un détachement (cette durée varie de 6 mois à 5 ans selon les conventions) et de possibilité de prolongation (cf. tableau récapitulatif pages 114 et 115).

Par ailleurs, ces dispositions s'appliquent, en principe, uniquement si le travailleur a la nationalité française ou celle de l'État co-signataire de la convention, mais certaines conventions s'appliquent quelle que soit la nationalité du travailleur (Andorre, Argentine, Brésil, Canada, Chili, Etats-Unis, Monaco, Philippines et Uruguay).

Au même titre que les règlements européens, les conventions bilatérales et décrets de coordination ont pour objectif de coordonner les législations de deux États, afin de garantir la continuité du droit à la protection sociale aux personnes en situation de mobilité, et régler les conflits de législation.

CHIFFRES CLÉS :

- 54% des formulaires sont émis pour des détachements dans les 5 pays d'accueil ci-contre
- 99% ont une durée inférieure à 1 an

Détachement en 2019 (travailleurs salariés et non salariés) (1/2)

- 5 premiers pays d'accueil hors UE-EEE-Suisse



	Pays	Nombre de formulaires émis	VARIATION 2019/2018
CONVENTIONS BILATERALES	Algérie	2 649	→
	Andorre	259	↘
	Argentine	724	↗
	Aurigny	0	-
	Bénin	267	↗
	Bosnie-Herzégovine	160	↗
	Brésil	2 128	↗
	Cameroun	673	→
	5 ^e Canada	3 391	→
	Cap-Vert	68	→
	Chili	614	↗
	Congo Brazzaville	585	↗
	Corée du Sud	1 787	→
	Côte d'Ivoire	1 475	↗
	1 ^{er} Etats-Unis	13 099	→
	Gabon	514	→
	Guernesey	46	↗
	Herm	0	-
	4 ^e Inde	3 941	↗
	Israël	1 044	↗
Japon	3 236	↘	
Jersey	22	↘	
Jethou	0	-	
Kosovo	43	→	
Macédoine	64	↗	
Madagascar	652	↗	
Mali	582	↗	
2 ^e Maroc	8 116	↗	
Mauritanie	224	→	

	Pays	Nombre de formulaires émis	VARIATION 2019/2018
CONVENTIONS BILATERALES	Monaco	2 553	↘
	Monténégro	119	↗
	Niger	359	↗
	Philippines	365	↘
	Québec	443	→
	Saint-Marin	4	↗
	Sénégal	1 277	↗
	Serbie	464	↗
	Togo	227	↗
	3 ^e Tunisie	4 046	↗
	Turquie	2 928	↗
	Uruguay	46	↘
Sous-total 2019		59 194	
Sous-total 2018		57 031	
% évolution		3,79	

	Pays	Nombre de formulaires émis	VARIATION 2019/2018	
DECRETS DE COORDINATION	Nouvelle-Calédonie	367	↗	
	Polynésie française	294	↗	
	Saint-Pierre-et-Miquelon	19	↗	
	Sous-total 2019		680	
	Sous-total 2018		568	
% évolution		19,72		

	Nombre de formulaires émis	VARIATION 2019/2018
Données géographiques non précisées ⁽¹⁾	448	
Sous-total 2019		448
Sous-total 2018		1 093
% évolution		-59,01

Total Général 2019		60 322
Total Général 2018		58 692
% évolution		2,78

Évolution 2019/2018 (délivrance de formulaires)

- ↗ > à +20%
- ↗ > à +5%
- comprise entre -5% et +5%
- ↘ < à -5%
- ↘ < à -20%

⁽¹⁾ lorsque la ventilation des données entre les différents pays n'est pas disponible.

À SAVOIR

Dans le cadre du détachement d'un travailleur dans un État lié à la France par une convention de sécurité sociale, l'employeur doit effectuer en amont des formalités qui varient en fonction de la durée et de la fréquence des déplacements de ce travailleur.

Détachement occasionnel d'une durée inférieure à 3 mois : formulaire S9203 (avis de mission professionnelle à l'étranger) à compléter et à adresser 24h avant le départ de son travailleur à la caisse d'assurance maladie du lieu du siège de l'entreprise.

Détachement d'une durée supérieure à 3 mois : formulaire S3208 (questionnaire de maintien au régime français de sécurité sociale d'un travailleur détaché) à compléter et à adresser à sa caisse d'assurance maladie avant le départ de son travailleur. Après accord, cette dernière retourne le formulaire prévu par l'accord de coordination en 2 exemplaires, l'un pour l'employeur et l'autre pour son travailleur.

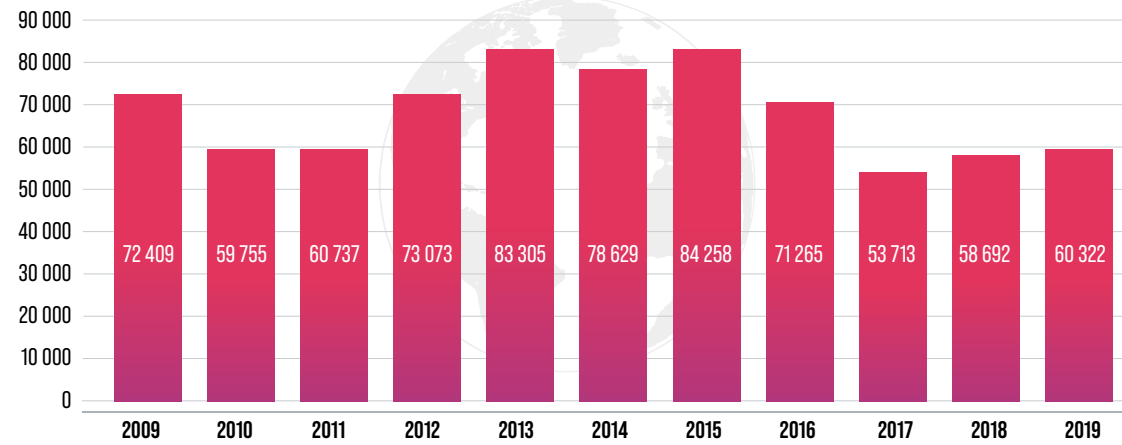
Prolongation du détachement au-delà de la période initiale : Certaines conventions prévoient la possibilité de prolonger le détachement du travailleur pour une durée variable selon les conventions (voir avant propos) et sous réserve d'obtenir l'accord des autorités compétentes. En l'espèce, le formulaire "Demande de maintien d'affiliation au régime français de sécurité sociale" est à compléter et à adresser au Cleiss pour traitement. Si ce dernier signifie son autorisation, cette demande est transmise à l'organisme étranger compétent pour examen et décision (accord ou refus). Qu'il y ait accord ou non entre les 2 autorités, le Cleiss informe l'organisme français compétent. En cas d'accord conjoint, la caisse d'assurance maladie délivre le formulaire prévu par la convention en 2 exemplaires, l'un pour l'employeur et l'autre pour le travailleur.

Détachement exceptionnel : l'employeur peut détacher dès le départ son travailleur pour une durée supérieure à celle prévue dans la convention de sécurité sociale sous réserve d'obtenir l'accord conjoint de l'organisme français compétent en matière de détachement exceptionnel (Cleiss) et celui de l'autre État (pays d'accueil).

En 2019, le Cleiss a donné son accord à 998 maintiens exceptionnels au régime étranger de sécurité sociale et a traité 321 demandes de maintien exceptionnel au régime français dans le cadre d'un détachement dans un pays lié à la France par une convention de sécurité sociale, dont 155 qu'il a acceptées dans l'attente de la décision de l'autorité étrangère.

D'une façon générale, les procédures décrites ci-dessus ne sont valables que si le travailleur a la nationalité française ou celle de l'État cosignataire de la convention. Dans le cas contraire, le travailleur peut être maintenu au régime français de sécurité sociale dans le cadre du détachement en législation interne française.

Évolution du nombre de formulaires émis (travailleurs salariés et non salariés)



L'évolution irrégulière du nombre de formulaires de détachement émis est fortement liée à la nature même du détachement, lequel dépend de la nécessité ou de la volonté pour les employeurs d'envoyer leurs travailleurs exécuter un travail, pour un temps déterminé, sur le territoire d'un autre État. À cela s'ajoute la difficulté que rencontrent les caisses françaises pour transmettre des informations exhaustives

Important : Les formulaires de prolongation et de détachements exceptionnels ne sont pas inclus dans les données affichées.

PAYS HORS CONVENTIONS

DÉTACHEMENTS DE DROIT COMMUN

Les modalités de détachement résultent des dispositions prévues par la législation française lorsque le détachement a lieu :

- dans un État hors UE-EEE-Suisse et n'ayant pas signé de convention de sécurité sociale avec la France ;
- dans un Territoire d'outre-mer autre que la Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Et aussi lorsque :

- le travailleur salarié détaché dans un pays ayant signé une convention bilatérale ou un accord de coordination avec la France n'a pas la nationalité française ou celle de l'État cosignataire de la convention (sauf exceptions citées page 129) ;
- la durée du détachement prévue par une convention bilatérale est dépassée.

Le salarié envoyé dans un pays qui n'est pas lié à la France par une convention de sécurité sociale (exemples ci-dessus) est maintenu au régime français de protection sociale dans le cadre de **la législation interne française**. Il aura un double statut dans le cas où l'affiliation au régime local du pays est obligatoire.

CHIFFRES CLÉS :

- 45% des formulaires sont émis pour des détachements dans les 5 pays d'accueil ci-contre
- 99,85% ont une durée inférieure à 3 ans

Détachements de droit commun (travailleurs salariés) 1/2

- 5 premiers pays d'accueil hors conventions

Pays	Nombre de formulaires S9201/9203 émis
Afghanistan	191
Afrique du sud	1 094
Albanie	116
Angola	217
Antigua et Barbuda	8
^{4°} Arabie Saoudite	2 518
Arménie	154
Australie	1 052
Azerbaïdjan	81
Bahamas	171
Bahrein	256
Bangladesh	241
Barbade	12
Bélice	4
Bielorussie	117
Birmanie	119
Bolivie	274
Botswana	36
Brunei	8
Burkina Faso	447
Burundi	14
Cambodge	131
^{1°} Chine	10 290
Colombie	536
Comores	49
Congo (République démocratique du)	197
Corée (République populaire de)	15
Costa Rica	123
Cuba	209
Djibouti	166
Dominique	25
Egypte	1 196
El Salvador	20
^{3°} Emirats Arabes Unis	2 650
Equateur	172
Erythrée	2



Pays	Nombre de formulaires S9201/9203 émis
Ethiopie	209
Fidji	49
Gambie	13
Géorgie	229
Ghana	245
Grenade	3
Groënland	1
Guatémala	38
Guinée	236
Guinée équatoriale	26
Guinée-Bissau	9
Guyana	36
Haïti	201
Honduras	144
Indonésie	673
Irak	73
Iran	289
Jamaïque	93
Jordanie	306
Kazakhstan	335
Kenya	316
Kirghizistan	8
Koweït	297
Laos	118
Lésotho	15
Liban	579
Libéria	22
Libye	22
Malaisie	896
Malawi	106
Maldives	16
Marshall (Iles)	1
Maurice (Ile)	499
^{5°} Mexique	2 048
Micronésie (Etats fédérés)	2
Moldavie	52

Détachements de droit commun (travailleurs salariés) 2/2

- 5 premiers pays d'accueil hors conventions



Pays	Nombre de formulaires S9201/9203 émis
Mongolie	108
Mozambique	71
Namibie	92
Nauru	9
Népal	65
Nicaragua	12
Nigéria	397
Nouvelle Zélande	299
Oman	413
Ouganda	224
Ouzbékistan	133
Pakistan	163
Palaos (Iles)	4
Palestine	68
Panama	95
Papouasie - Nouvelle-Guinée	17
Paraguay	56
Pérou	250
Pitcairn (Ile)	1
Qatar	797
République Centrafricaine	164
République Dominicaine	228
² Russie	3 165
Rwanda	129
Saint-Barthélemy	58
Sainte-Lucie	16
Saint-Martin	15
Saint-Vincent Grenadines	1
Salomon (Iles)	1
Samoa Occidentales	9
Sao Tomé et Princes	3
Seychelles	93
Sierra Léone	21
Singapour	1582
Somalie	8
Soudan	64

Pays	Nombre de formulaires S9201/9203 émis
Soudan du sud	7
Sri Lanka	89
Surinam	31
Swaziland	8
Syrie	94
Tadjikistan	21
Taiwan	846
Tanzanie	195
Tchad	263
Thaïlande	1 393
Timor Oriental	15
TOM des Pays-Bas (Antilles)	2
TOM du Royaume-Uni (Antilles)	3
TOM du Royaume-Uni (Atlantique sud)	2
TOM du Royaume-Uni (Océan indien)	1
Tonga	1
Trinité et Tabago	9
Turkménistan	115
Tuvalu	1
Ukraine	753
Vanuatu	2
Vénézuéla	96
Vietnam	1 022
Wallis et Futuna	20
Yémen	30
Zambie	104
Zimbabwe	15
Autres pays	19
Données géographiques non précisées ⁽¹⁾	680
Total 2019	45 784
Total 2018	41 840
% évolution	9,43

⁽¹⁾ lorsque la ventilation des données entre les différents pays n'est pas disponible.

À SAVOIR

L'employeur établi en France qui souhaite envoyer un salarié dans un État non lié à la France par une convention de sécurité sociale, peut le maintenir au régime français de sécurité sociale dans le cadre de la législation interne française. Pour ce faire, sont à effectuer en amont des formalités qui varient en fonction de la durée et de la fréquence des déplacements de ce salarié.

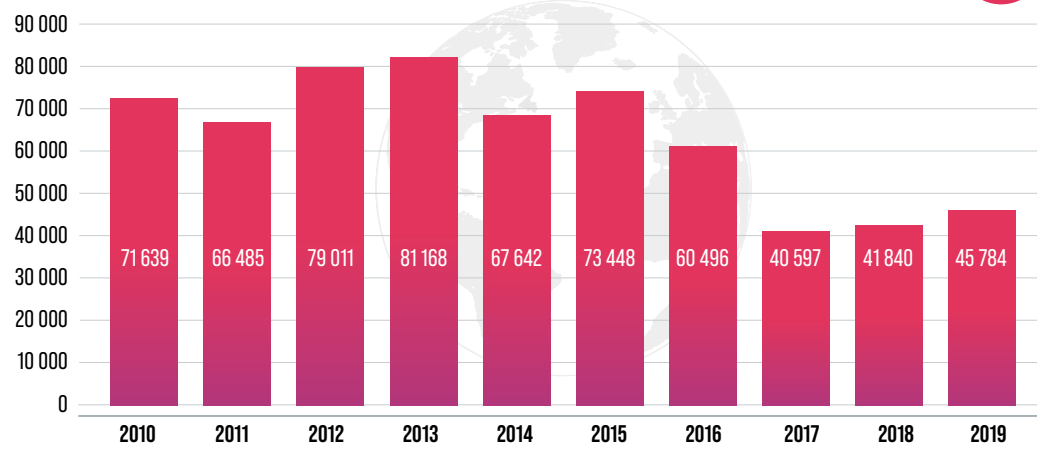
Détachement occasionnel d'une durée inférieure à 3 mois : formulaire S9203 (avis de mission professionnelle à l'étranger) à compléter et à adresser 24h avant le départ de son salarié à la caisse d'assurance maladie du lieu du siège de l'entreprise.

Détachement fréquent et répété d'une durée inférieure à 3 mois : déclaration préalable et trimestrielle à compléter et à retourner à sa caisse d'assurance maladie avec la mention des noms des salariés susceptibles d'être détachés. À l'issue des 3 mois, l'employeur reprend contact avec cette dernière pour lui communiquer un relevé de ses salariés qui ont réellement été détachés.

Détachement d'une durée comprise entre 3 mois et 3 ans : formulaire S9201 (attestation de détachement à l'étranger) à compléter en 3 exemplaires et à adresser à sa caisse d'assurance maladie avant le départ de son salarié. Après accord, cette dernière retourne 2 exemplaires, l'un pour l'employeur et l'autre pour son salarié.

Prolongation du détachement au-delà de 3ans (et dans la limite de 3 ans supplémentaires) : Procédure identique à un détachement compris entre 3 mois et 3 ans.

Évolution du nombre de formulaires S9201/9203 émis (travailleurs salariés)



Indicateurs d'évolution	
Nombre de formulaires de détachement émis :	
Évolution sur 10 ans du nombre de formulaires :	-36,09%
soit une évolution annuelle moyenne de :	-4,85%
soit en nombre de formulaires :	-25 855

L'évolution irrégulière du nombre de formulaires S9201 et S9203 émis est fortement liée à la nature même du détachement, lequel dépend de la nécessité ou de la volonté pour les employeurs d'envoyer leurs travailleurs exécuter un travail, pour un temps déterminé, sur le territoire d'un autre État. À cela s'ajoute la difficulté que rencontrent les caisses françaises pour transmettre des informations exhaustives.

Important : les relevés transmis par les employeurs à leur caisse d'assurance maladie (voir supra) ne sont pas inclus dans les données affichées.

