



Ministère de la santé et de la protection sociale
Ministère de la famille et de l'enfance

Direction de la sécurité sociale

Division des affaires communautaires
et internationales

Personne chargée du dossier :

Jean-paul Giacobbi

tél. 33 (0)1 40 56 74 86

télécop. 33 (0)1 40 56 72 55

courriel : jean-paul.giacobbi@sante.gouv.fr

Le ministre de la santé et de la protection sociale
La ministre de la famille et de l'enfance

à

Messieurs les préfets de région
(DRASS, Direction interrégionale de la sécurité
sociale des Antilles - Guyane
Direction départementale de la sécurité sociale de
la Réunion)

Monsieur le directeur de la CNAMTS

Monsieur le directeur de la CNAVTS

Monsieur le directeur de l'ACOSS

Monsieur le directeur général de l'UNEDIC

Monsieur le directeur du CLEISS

CIRCULAIRE N°DSS/DACI/2004/501 du 22 octobre 2004 relative aux procédures simplifiées concernant le maintien au régime français de sécurité sociale des travailleurs salariés détachés à l'étranger.

Date d'application : immédiate

NOR : SANS0430563C (texte non paru au journal officiel)

Grille de classement : SS 9 93

Résumé : Les caisses primaires d'assurance maladie doivent informer systématiquement les entreprises des procédures simplifiées prévues dans les cas de détachement de salariés, pour des missions de courte durée ou des déplacements répétés.

Mots-clés : Détachement – simplifications administratives.

Textes de référence : Art. R. 761-1 et R. 761-2 du code de la sécurité sociale – Art. 14 du règlement (CEE) n° 1408/71- Arrêté ministériel du 22 mars 1978 - Circulaires DSS/DAEI/98 n° 485 du 30/07/1998 et DSS/DAEI/2000 n° 63 du 4/02/2000.

Textes modifiés : néant

Annexes : [Procédures simplifiées](#)

Le développement des entreprises à l'international représente pour l'emploi un enjeu majeur, tout particulièrement s'agissant de celui des PME. Les formalités que ces entreprises sont tenues de remplir lorsqu'elles détachent des salariés à l'étranger doivent être le plus simples possible. Des procédures administratives simplifiées existent mais restent encore trop méconnues et insuffisamment utilisées. Un effort d'information doit être fait dans les meilleurs délais par les CPAM afin que chaque entreprise soit en mesure d'en bénéficier dès lors qu'elle remplit les conditions requises.

Dans ce cadre, les CPAM doivent valoriser les procédures simplifiées en cas :

- de détachement de courte durée (moins de trois mois) ;
- de détachements fréquents et répétés ;
- d'exercice habituel et parallèle par le salarié d'une partie de son activité sur le territoire d'un autre pays de l'UE-EEE ou en Suisse.

I. Rappel des règles et pratiques en vigueur

I.1 Détachements de moins de 3 mois (*missions professionnelles occasionnelles*)

Ils donnent lieu à une procédure simplifiée qui prend une forme différente selon le pays de détachement :

I.1.1 Dans les pays de l'UE-EEE et en Suisse (*uniquement pour les salariés ressortissants*)

communautaires ou suisses pour cette dernière)

Les caisses délivrent aux entreprises qui en font la demande des liasses de formulaires E 101 prénumérotés. Lors du détachement d'un salarié, l'entreprise remplit deux exemplaires du formulaire, dont l'un est remis au salarié et l'autre transmis à la caisse. C'est la seule formalité à laquelle l'entreprise est tenue. Cela lui épargne la procédure de la demande, qui comporte normalement l'envoi à la caisse du questionnaire S 3208 préalablement renseigné, sur la base duquel cette dernière fait parvenir ensuite à l'entreprise le formulaire E 101 portant son cachet.

Cette mesure de simplification résulte de la décision n° 148 du 25 juin 1992 de la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants (CASSTM). A noter qu'elle concerne les détachements d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

I.1.2. Algérie, Andorre, Nouvelle-Calédonie et Polynésie

Des formulaires conventionnels prénumérotés peuvent être délivrés pour ces pays et territoires. On rappellera que la convention avec l'Algérie ne permet le détachement que des seuls ressortissants français et algériens. En revanche, les accords avec la Principauté d'Andorre, la Nouvelle Calédonie et la Polynésie française prévoient le détachement des salariés affiliés au régime français, quelle que soit leur nationalité.

I.1.3. Dans les autres pays (ou territoires), y compris ceux qui ont signé une convention avec la France (ou dans les pays déjà mentionnés, lorsque les salariés n'ont pas la nationalité requise) :

L'article R. 761-2 du code s.s. prévoit que l'employeur transmet à la caisse un simple avis. Le modèle en a été fixé par l'arrêté du 22 mars 1978. Il s'agit de l'imprimé S 9203, qui ne comporte que des mentions peu nombreuses mais strictement nécessaires : identité du salarié, identification de l'employeur, pays et durée du détachement.

I.2. Détachements répétés et de courte durée (quel que soit le pays de détachement)

Une procédure simplifiée et dérogatoire a été instituée pour les entreprises qui détachent certains de leurs salariés de façon répétée pour de courtes missions. Elle vise à éviter que, pour les salariés concernés, l'entreprise ne soit contrainte d'adresser à la caisse les avis de mission ou les formulaires E 101 « à répétition ». Il s'agit d'une déclaration trimestrielle préalable adressée à la caisse par l'entreprise, sur laquelle figurent les noms des salariés susceptibles d'être détachés (dans tout pays) durant la période en cause. La circulaire citée en référence du 4 février 2000 rappelle cette pratique et les conditions auxquelles les caisses en subordonnent la mise en œuvre.

I.3. Activité exercée également, et de manière habituelle, dans un autre pays de l'UE-EEE ou en Suisse (« pluriactivité »)

Considérées jusqu'ici comme des détachements, certaines situations, analysées différemment au regard de la réglementation communautaire, peuvent donner lieu à un allègement considérable des

formalités pour les entreprises. Certains salariés, qui se rendent **de façon habituelle**, c'est à dire régulièrement, dans un autre État de l'UE-EEE ou en Suisse pour le compte de leur employeur, par exemple dans une filiale ou une succursale qui y est située, peuvent être considérés comme exerçant leur activité simultanément sur le territoire de plusieurs États si cette activité transfrontalière est permanente et partie intégrante de leurs fonctions ou de leurs tâches. Une telle situation est prévue par le règlement communautaire, qui soumet le travailleur concerné à la législation de l'État de sa résidence lorsqu'une partie de son activité y est exercée [art. 14-2 b) i) du règlement 1408/71]. Le formulaire délivré par la caisse primaire d'assurance maladie est le même formulaire E 101, mais il ne se réfère plus à l'article du règlement visant le détachement car la situation juridique est autre : l'avantage pour l'entreprise consiste dans le fait que le formulaire E 101 a alors une validité « permanente », i. e. pour le temps que perdure la situation en cause.

II. L'application que les caisses doivent faire de ces règles

II.1. Détachements de courte durée :

Les procédures en cause sont « de droit commun ». Toute entreprise doit être en mesure d'utiliser :

- les formulaires E 101 prénumérotés ;
- les formulaires conventionnels prénumérotés ;
- les imprimés d'avis de mission S 9203.

Outre l'information nécessaire (voir ci-après), l'entreprise doit avoir reçu préalablement ces documents ou être en mesure de se les procurer facilement.

II. 2. La déclaration trimestrielle préalable

Les caisses doivent informer toutes les entreprises de l'existence de cette pratique destinée à alléger les formalités pour celles qui détachent fréquemment des salariés. Elles leur indiqueront les critères retenus pour autoriser l'entreprise à faire cette déclaration. Elles préciseront toutefois :

- qu'il leur appartient d'apprécier le bien-fondé de l'autorisation donnée à l'entreprise de recourir à cette procédure dérogatoire ;
- que cette procédure n'établit de lien qu'entre l'entreprise et la caisse française et n'a pas de validité juridique pour l'organisme étranger.

En d'autres termes, si les autorités du pays de détachement le demandent, la caisse française devra régulariser la situation en établissant le formulaire requis. Cette régularisation est prévue par la réglementation européenne et la pratique conventionnelle.

II. 3. La « pluriactivité »

Les caisses doivent faire valoir auprès des entreprises l'intérêt pour elles d'identifier les situations de pluriactivité. Il leur appartient ensuite de déterminer, en fonction des éléments que celles-ci auront

fournis, si les salariés concernés relèvent bien de la disposition du règlement qui permet de qualifier ainsi leur situation. Les caisses pourront recourir, si nécessaire, à l'assistance juridique de la CNAMTS ou du CLEISS. On ne perdra pas de vue en effet que la situation doit être considérée et qualifiée juridiquement de la même façon par les autorités de l'État partenaire.

II.4. Les 3 situations (détachement de courte durée, détachements fréquents et répétés et exercice habituel et pluriactivité), qui donnent lieu à la mise en œuvre de procédures administratives simplifiées au bénéfice des entreprises, doivent faire l'objet d'une information systématique de la part des CPAM vers les entreprises.

Cette information, **qui pourra prendre la forme du texte annexé aux présentes instructions**, devra être transmise par chaque caisse à l'occasion du prochain courrier ou circulaire adressé aux entreprises de son ressort géographique.

Elle doit être rappelée à l'occasion de tout contact entre l'entreprise et la caisse à l'occasion d'une démarche liée au détachement de salariés.

Cette information figure déjà sur le site du CLEISS à l'adresse www.cleiss.fr

En tout état de cause, toute demande de l'entreprise adressée à sa caisse sur l'une des trois situations susvisées devra être suivie d'une proposition de la caisse portant sur l'octroi de la procédure administrative simplifiée adéquate sous réserve d'un examen de la situation individuelle de l'entreprise. Dès lors que le bénéfice de la procédure simplifiée aura été accordé, la caisse fera en sorte que ce bénéfice soit accordé de façon systématique sous réserve de contrôles ciblés et a posteriori

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information, notamment par le moyen des sites internet, doit faciliter les procédures ainsi que les contacts entre les entreprises et les caisses. Il importe de valoriser ce qui a déjà été réalisé dans ce domaine et de poursuivre les efforts accomplis.

II.5 Suivi et contrôles

Les présentes instructions visent à améliorer l'information des entreprises sur les mesures prises pour faciliter et simplifier le détachement de leurs salariés, c'est à dire en assurer la mise en œuvre efficace.

Le suivi du détachement et les contrôles qu'il implique de la part des organismes de sécurité sociale ne font aucunement obstacle à la réalisation de cet objectif. En effet, les contrôles qui doivent être effectués, nécessairement a posteriori, portent sur la poursuite du paiement des cotisations, contrepartie du maintien de l'affiliation au régime français, et la bonne application des textes s'agissant de l'assiette des cotisations versées.

Concernant ces deux points, des mesures, portant sur toutes les formes de détachement, et pas seulement celles que vise la présente circulaire, et visant à mieux coordonner l'action des organismes compétents sont à l'étude et feront l'objet d'instructions ultérieures.

Le directeur de la sécurité sociale

Dominique LIBAULT

ANNEXE

Détachement de salariés par les entreprises - Procédures simplifiées

♦ Vous détachez un salarié pour une durée de moins de 3 mois (mission professionnelle)

- Dans l'un des 27 autres pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse¹
- il vous suffit de compléter et transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont relève l'établissement qui occupe le salarié **un volet du formulaire européen E 101 prénuméroté**. Vous en remettrez un second volet au salarié lui-même².
 - En Algérie, en Principauté d'Andorre, en Nouvelle Calédonie, en Polynésie française,
- il vous suffit de compléter et transmettre à la caisse un volet (le second étant remis au salarié) du **formulaire prénuméroté** :
 - Algérie : SE 352 01** (valable pour les seuls ressortissants algériens et français) ;
 - Andorre : SE 130 01** (valable pour toute nationalité)
 - N^{elle} Calédonie : SE 988 01** (id.)
 - Polynésie : SE 980 01** (id.)
- Dans un autre pays que ceux déjà visés, signataire ou non d'un accord avec la France ou un (autre) Territoire d'Outre-mer :
- Il vous suffit de compléter et d'adresser à la caisse un volet de l'«avis de mission », c'est à dire le formulaire **S 9203** et de remettre le second volet au salarié

➤ **Si vous n'êtes pas déjà en possession de ces formulaires, demandez-les à votre caisse.**

♦ Vous êtes amené à détacher fréquemment des salariés pour de telles missions professionnelles

Il existe une procédure de **déclaration trimestrielle préalable**, sur laquelle l'employeur fait figurer les noms des salariés susceptibles d'être détachés au cours des 3 mois qui suivent.

Cette déclaration évite la contrainte des formalités répétitives pour les salariés qui se déplacent fréquemment.

➤ **Renseignez-vous auprès de votre caisse qui vous indiquera si vous remplissez les conditions pour bénéficier de cette facilité.**

♦ Certains de vos salariés sont « pluriactifs »

Si certains de vos salariés se déplacent, de manière régulière, dans un (ou plusieurs) pays de l'UE-EEE ou en Suisse, pour le compte de l'entreprise, notamment dans l'une de ses filiales ou succursales et si le travail qu'ils y effectuent est partie intégrante de leur activité, on peut considérer celle-ci comme étant exercée dans deux (ou plusieurs) pays simultanément. Ce n'est plus du détachement.

- Les formalités administratives s'en trouvent allégées : le formulaire E 101 est établi une seule fois, et demeure valable tant que dure la situation en cause.

¹ UE : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grande-Bretagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Suède, République tchèque. EEE : Islande, Liechtenstein, Norvège

² Attention : le salarié doit posséder la nationalité requise. Renseignez-vous.