

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE L'INTEGRATION

-----  
DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE  
-----

SOUS-DIRECTION DES AFFAIRES  
ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES  
BUREAU A.1. - NG/PR - N°988/92  
-----

DIVISION DES CONVENTIONS INTERNATIONALES

REPUBLIQUE FRANCAISE

-----

PARIS, le  
1, Place de Fontenoy 75350 PARIS 07 SP  
TEL. 40.56.60.00

LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE L'INTEGRATION

à

MESSIEURS LES PREFETS DE REGION  
(DRASS)

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'AGENCE  
CENTRALE DES ORGANISMES DE SECURITE  
SOCIALE

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE LA CAISSE  
NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE  
DES TRAVAILLEURS SALARIES

CIRCULAIRE : DSS/AAF/A1/92/86 du **24 NOV. 1992** relative à la détermination  
de la législation applicable aux travailleurs migrants.

Date d'application : immédiate

Résumé : règles d'assujettissement applicables aux travailleurs migrants  
saliariés, non salariés ou qui exercent à la fois une activité  
salariée et non salariée dans différents Etats.

Mots clés : Sécurité Sociale - Assujettissement - Cotisations - Conventions  
et règlements internationaux.

Textes de référence : règlements CEE n° 1408/71 (notamment ses articles 13 à  
14 quinquies) et 574/72.  
Conventions bilatérales de sécurité sociale.  
Articles L.761-1 et L.761-2 du code de la sécurité  
sociale.  
Circulaires n° 12 SS du 29.03.77  
n° 1346 du 22.02.83  
n° 1592 du 24.02.85  
Lettre ministérielle n° 12 du 11 mai 1989

Textes abrogés ou modifiés : néant.

La présente circulaire a pour objet de préciser les règles d'assujettissement à la sécurité sociale applicables aux travailleurs migrants, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exception des personnels des organisations internationales, des ambassades, consulats et légations ainsi que des personnels roulants ou navigants soumis à des règles particulières en vertu de dispositions internationales,

Le cas des travailleurs frontaliers ne fait pas l'objet d'une étude particulière, la qualité de travailleur frontalier étant sans incidence en matière d'assujettissement et de cotisations de sécurité sociale.

De nature spécifique, les règles d'assujettissement à la contribution sociale généralisée ne sont pas évoquées ci-après.

## A. LEGISLATION APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS SALARIES

### 1. Application du principe de territorialité

En vertu du principe de territorialité qui régit le droit français de la sécurité sociale, tout travail exercé en France implique l'assujettissement du travailleur salarié au régime français de sécurité sociale. Cette règle, énoncée à l'article L.311-2 du code de la sécurité sociale, vaut quelles que soient la nationalité et le lieu de résidence tant de la personne assujettissable que de l'employeur.

Sous réserve des exceptions au principe de territorialité énoncées au point 2, résultent notamment de ces dispositions les situations suivantes :

#### 1.1. Salarié d'origine étrangère travaillant en France

Un salarié d'origine étrangère travaillant en France est normalement soumis à la législation française de sécurité sociale dans les conditions de droit commun.

Si ce salarié n'a jamais été immatriculé en France, son employeur est tenu de procéder à son immatriculation auprès de la caisse primaire d'assurance maladie compétente (caisse du lieu de résidence de l'intéressé) dans les huit jours suivant le début de son activité, conformément aux dispositions de l'article R.312-4 du code de la sécurité sociale.

#### 1.2. Salarié travaillant en France pour le compte d'une entreprise établie à l'étranger

Un salarié travaillant en France pour le compte d'une entreprise établie à l'étranger est normalement soumis à la législation française dans des conditions de droit commun, sous réserve de règles spécifiques d'immatriculation et de recouvrement lorsque l'entreprise n'a pas d'établissement en France: aux termes de l'article R.243-4 du code de la sécurité sociale, les démarches incombant normalement à l'employeur en matière d'immatriculation auprès de la CPAM et de versement des cotisations sont effectuées par le salarié.

Le versement de cotisations par l'employeur établi à l'étranger à un régime étranger de sécurité sociale est sans incidence sur la situation du salarié au regard de la législation française de sécurité sociale : celui-ci doit être immatriculé auprès de la sécurité sociale française s'il ne l'était pas préalablement à son activité et des cotisations doivent être versées à l'URSSAF sur les rémunérations perçues au titre de cette activité.



1.3. Salarié travaillant simultanément en France et à l'étranger (hors CEE)

Quelle que soit sa nationalité, un salarié travaillant à la fois en France et à l'étranger est normalement soumis à la législation française pour l'activité qu'il exerce en France, à la législation étrangère pour l'activité qu'il exerce à l'étranger.

Il résulte a contrario du principe de territorialité que :

1.4. Salarié d'une entreprise française travaillant à l'étranger

Le salarié d'une entreprise française travaillant à l'étranger est normalement soumis à la législation du pays où il exerce son activité.

2. Dérogations au principe de territorialité

2.1. Salariés détachés

2.1.1. Salariés détachés par un employeur établi en France

Sans que cela ne constitue jamais une obligation, un salarié envoyé à l'étranger par un employeur avec lequel il conserve un lien de subordination peut être maintenu au régime général de la sécurité sociale en vertu soit d'un règlement communautaire ou d'une convention internationale, soit du droit interne, pendant une durée déterminée.

a) Salarié détaché en vertu d'un règlement ou d'une convention internationale

Aux termes de l'article L.761-1 du code de la sécurité sociale, un salarié maintenu au régime français de sécurité sociale par son employeur en vertu d'une convention internationale ou d'un règlement communautaire est réputé avoir sa résidence et son lieu de travail en France. La durée du détachement est fonction de la convention ou du règlement applicable (cf. annexe 1).

Il résulte de ces dispositions que la législation française de sécurité sociale est applicable à l'employeur et qu'elle lui est seule applicable : l'employeur n'a pas à procéder à l'immatriculation du salarié dans le pays d'emploi ; il n'est redevable d'aucune cotisation de sécurité sociale, dans ce pays, au titre de l'activité donnant lieu à détachement.

b) Salariés détachés en vertu du seul droit interne

Conformément à l'article L.761-2 du code de la sécurité sociale, un employeur qui envoie un de ses salariés à l'étranger peut maintenir ce salarié au régime français de sécurité sociale en vertu du droit interne sous réserve qu'il s'engage à acquitter la totalité des cotisations afférentes à l'emploi du salarié au régime français et que la durée du détachement n'excède pas trois années, durée renouvelable une fois.

Ces dispositions s'appliquent ;

- en l'absence de convention internationale ;
- lorsque le travailleur salarié, ressortissant d'un Etat tiers, ne relève pas du champ d'application de la convention ou du règlement ;
- lorsque la durée du détachement excède la durée prévue par les conventions bilatérales de sécurité sociale, pour la période restant à couvrir jusqu'au terme de la période maximale de 6 ans prévue par le droit interne. Il est à noter que cette disposition ne peut s'appliquer dans le cadre du règlement CEE 1408/71 compte tenu du principe d'unicité de la législation applicable qui le régit et interdit toute double affiliation sur le territoire des Etats membres de la CEE.

L'employeur est soumis tant à la législation française de sécurité sociale qu'à la législation de sécurité sociale du pays d'emploi dans les conditions prévues par cette législation (immatriculation du salarié et versement des cotisations, si cette législation l'exige).

#### 2.1.2 Salarié, seul représentant en France de son entreprise établie à l'étranger, détaché à l'étranger

Le salarié, seul représentant en France d'une entreprise établie à l'étranger, soumis à la législation française au titre de son activité en France, peut bénéficier des dispositions relatives au détachement lorsqu'il exerce temporairement son activité à l'étranger.

Il peut être détaché en vertu de l'article L.761-1 du code de la sécurité sociale lorsqu'il est :

- ou français,
- ou ressortissant de l'Etat dans lequel il va être détaché,
- ou ressortissant communautaire et détaché dans la CEE,
- ou détaché en Suède, aux Etats-Unis, au Québec ou au Canada, quelle que soit sa nationalité.

Il est alors exempté d'affiliation et de cotisations dans l'Etat où il est détaché, en vertu de la convention bilatérale applicable ou du règlement communautaire.

Dans les autres cas, l'intéressé peut demander à être détaché en vertu de l'article L.761-2 du code de la sécurité sociale, dans les conditions prévues par cet article. Il sera soumis à la législation de sécurité sociale du pays où il est détaché.

#### 2.1.3. Salariés détachés en France en vertu d'un règlement ou d'une convention internationale par un employeur établi à l'étranger.

Les règles françaises d'immatriculation et de cotisations ne sont pas applicables à un salarié maintenu par son employeur établi à l'étranger au régime de sécurité sociale de son pays d'emploi habituel en application d'une convention internationale ou d'un règlement communautaire.



Ces dispositions s'appliquent que le salarié soit détaché auprès d'une entreprise (filiale par exemple) ou qu'il soit seul représentant de son entreprise en France.

L'employeur auprès duquel le salarié est détaché doit demander à son salarié la preuve de son assujettissement à un régime étranger de sécurité sociale. Le salarié lui fournit à cet effet le formulaire ou la copie du formulaire normalement prévu à cette fin par les règlements communautaires ou la convention applicable (cf. liste des formulaires en annexe 1). L'employeur prouve que la législation française n'est pas applicable au salarié en fournissant, à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, le formulaire prouvant l'assujettissement du salarié à un autre régime de protection sociale. Lorsqu'un formulaire n'est pas prévu par la convention applicable, l'assujettissement à un régime étranger doit être prouvé par une attestation dudit régime.

La preuve incombe au salarié lorsque celui-ci est seul représentant en France de sa firme établie à l'étranger et maintenu, par son employeur, à son régime de sécurité sociale d'origine, y compris dans l'hypothèse où tout ou partie du salaire est versé par une entreprise française.

Faute de preuve, le salarié doit être affilié auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de son lieu de résidence et l'URSSAF doit recouvrer les cotisations dans les conditions de droit commun.

## 2.2. Salariés exerçant simultanément des activités dans différents Etats de la CEE.

### 2.2.1 Relevant du régime français de sécurité sociale

En vertu de l'article 14 du règlement communautaire 1408/71-d'application directe en droit interne-, les salariés qui exercent normalement diverses activités salariées dans différents pays de la CEE pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relèvent à titre exclusif de la législation française de sécurité sociale pour l'ensemble de leur activité dans la CEE, dans les cas suivants :

- lorsque le salarié réside en France et exerce une partie de son activité en France et une partie de son activité dans d'autres Etats de la CEE -pour le compte d'un ou plusieurs employeurs quels que soient le domicile ou le siège social du ou des employeurs ;
- lorsque le salarié réside en France et exerce son activité dans différents Etats de la CEE -hormis la France- et que ses employeurs ont leur domicile ou leur siège social sur le territoire de différents Etats membres ;
- lorsque le salarié qui ne réside pas en France exerce son activité dans différents Etats membres de la CEE - sans y résider - pour le compte d'un employeur unique dont le domicile ou le siège est en France.

Dans ces différents cas de figure, les salariés doivent être affiliés à titre exclusif auprès de la CPAM compétente (lieu de résidence dans le cas général, du siège de l'entreprise ou du domicile de l'employeur, dans le troisième cas) et les cotisations sont dues sur la totalité de la rémunération versée au salarié au titre de ses diverses activités au régime français de sécurité sociale.

### 2.2.2. Ne relevant pas du régime français de sécurité sociale

A contrario, ne relèvent pas du régime français de sécurité sociale:

- les salariés exerçant une partie de leur activité en France et une partie de leur activité dans d'autres Etats de la CEE pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, et qui résident dans l'un des Etats où ils travaillent -autre que la France- ;

- les salariés qui, exerçant une partie de leur activité en France et une partie dans d'autres Etats de la CEE, ne résident dans aucun des Etats où ils travaillent et ne relèvent pas d'un employeur unique domicilié en France ;

Ces salariés ressortissent de la seule législation qui leur est applicable, à savoir celle d'un Etat membre autre que la France. Ils n'ont donc pas à être affiliés auprès de la CPAM pour l'activité qu'ils exercent en France ; les rémunérations qu'ils perçoivent en contrepartie de leur activité en France ne sont pas soumises à cotisations en France.

Les employeurs apportent la preuve de la non applicabilité à ces salariés de la législation française, dans les conditions prévues au paragraphe 2.1.3 en fournissant, à leur demande, aux organismes de sécurité sociale compétents, un formulaire E 101, délivré par la caisse étrangère et attestant de la soumission du salarié à la législation d'un autre Etat membre.

Cette preuve est apportée par le salarié s'il est seul représentant en France d'une firme établie à l'étranger.

En l'absence de preuve, l'organisme français chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale signale à l'organisme compétent de l'autre Etat membre la situation de l'intéressé. Lorsqu'il ressort de la réponse de l'organisme étranger que le salarié ne ressortit pas d'un régime obligatoire dans cet Etat, la CPAM du siège social de l'entreprise immatricule le salarié et l'organisme de recouvrement français procède au recouvrement des sommes dues.

### B - LEGISLATION APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS NON SALARIES NON AGRICOLES

A l'instar des salariés, les travailleurs non salariés sont normalement soumis à la législation française de sécurité sociale lorsqu'ils exercent une activité en France, ce quelle que soit leur nationalité. A contrario, ils ne relèvent pas de la législation française lorsqu'ils exercent leur activité à l'étranger.

Mais comme pour les salariés, ces règles qui résultent de l'application du principe de territorialité de la législation française de sécurité sociale, connaissent un certain nombre d'exceptions.



## 1. Travailleurs indépendants détachés

### 1.1. Travailleurs indépendants détachés dans la CEE ou aux Etats-Unis

Les travailleurs indépendants qui exercent habituellement leur activité sur le territoire français et ressortissent de la législation française de sécurité sociale demeurent normalement soumis à cette législation :

- lorsqu'ils effectuent, dans un autre pays de la CEE, un travail dont la durée prévisible n'excède pas 12 mois ;

- lorsqu'ils effectuent, aux Etats-Unis, un travail dont la durée prévisible n'excède pas 24 mois.

Dans ces deux cas, les travailleurs indépendants n'ont pas à procéder à leur affiliation dans le pays d'emploi. Ils sont normalement redevables de leurs cotisations aux organismes français de sécurité sociale sur la totalité des revenus perçus.

### 1.2. Travailleurs indépendants détachés en France

Ne relèvent normalement pas de la législation française de sécurité sociale, les travailleurs indépendants qui :

- exercent normalement leur activité dans un Etat de la CEE autre que la France et viennent effectuer en France un travail d'une durée prévisible inférieure à 12 mois ;

- exercent normalement leur activité aux Etats-Unis et viennent effectuer en France un travail d'une durée prévisible inférieure à 24 mois.

Dans ces deux cas, les travailleurs indépendants n'ont pas à procéder à leur affiliation en France. Ils ne sont pas redevables de cotisations en France. Ils doivent prouver que la législation française ne leur est pas applicable en fournissant à l'URSSAF le formulaire ou l'attestation prouvant leur assujettissement à un régime étranger, conformément à la convention ou au règlement applicable.

Faute de preuve, l'URSSAF doit recouvrer les cotisations dans les conditions de droit commun.

## 2. Travailleurs indépendants exerçant simultanément leur activité dans différents Etats

### 2.1. Activité dans la CEE

#### 2.1.1. Travailleurs indépendants relevant de la législation française

En application de l'article 14 bis du règlement CEE 1408/71, est soumis à la législation française :

- le travailleur indépendant qui exerce normalement son activité sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres dont la France, et qui réside en France ;

- le travailleur indépendant qui, exerçant normalement son activité sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres -dont la France-, réside dans un Etat membre autre que l'un de ceux où il travaille mais a son activité principale en France.

Le travailleur indépendant doit être immatriculé au régime français de sécurité sociale et verser des cotisations sur la totalité des revenus perçus en France et à l'étranger.

#### 2.1.2. Travailleurs indépendants ne relevant pas de la législation française.

A contrario, ne relèvent pas de la législation française :

- les travailleurs indépendants qui exercent normalement leur activité sur le territoire de deux ou plusieurs Etats de la CEE dont la France et qui ne résident pas en France ;

- les travailleurs indépendants qui ne résidant pas en France, exercent normalement leur activité sur le territoire de deux ou plusieurs Etats -dont la France-, autres que leur Etat de résidence, mais qui n'ont pas leur activité principale en France.

Ces travailleurs indépendants doivent, à la demande des organismes français de sécurité sociale, apporter la preuve qu'ils ne sont pas soumis à la législation française de sécurité sociale en fournissant aux organismes français un formulaire E 101, attestant qu'une législation étrangère leur est applicable.

En l'absence de preuve, les organismes chargés du recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales signalent à l'organisme compétent de l'autre Etat membre la situation du travailleur indépendant. Lorsqu'il ressort de la réponse de l'organisme étranger que l'intéressé ne ressortit pas d'un régime obligatoire dans cet Etat, l'organisme de recouvrement français procède au recouvrement des sommes dues.

### 2.2 Activité en France et aux Etats-Unis

#### 2.2.1 Travailleurs indépendants relevant de la législation française

Les travailleurs indépendants qui exercent à la fois leur activité en France et aux Etats-Unis relèvent de la législation française lorsque l'activité qu'ils exercent en France est leur activité principale.

Ils n'ont pas à s'affilier aux Etats-Unis. Les cotisations personnelles d'allocations familiales sont dues en France sur l'intégralité de leurs revenus.

#### 2.2.2. Travailleurs indépendants ne relevant pas de la législation française

Les travailleurs indépendants qui exercent à la fois leur activité en France et aux Etats-Unis ne relèvent pas de la législation française lorsque l'activité qu'ils exercent aux Etats-Unis est leur activité principale.



Ils n'ont pas à s'affilier en France. Ils versent leurs cotisations sur l'intégralité de leurs revenus aux Etats-Unis, sous réserve qu'ils fournissent à l'organisme français le formulaire attestant que la législation américaine leur est applicable.

En l'absence de preuve, les organismes chargés du recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales signalent à l'organisme compétent américain la situation du travailleur indépendant. Lorsqu'il ressort de la réponse de l'organisme américain que l'intéressé ne ressortit pas d'un régime obligatoire dans cet Etat, l'organisme de recouvrement français procède au recouvrement des sommes dues.

C. LEGISLATION APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS  
QUI EXERCENT A LA FOIS UNE ACTIVITE SALARIEE ET UNE ACTIVITE NON SALARIEE DANS  
DIFFERENTS ETATS.

Dans son article 14 quater (dont les effets et les modalités d'application ont été précisés par la lettre ministérielle n° 12 du 11 mai 1989), le règlement CEE 1408/71 détermine la législation applicable aux travailleurs qui exercent une activité salariée et une activité non salariée dans différents Etats de la CEE (cf. annexe 3).

Conformément à ces dispositions, les personnes qui exercent à la fois une activité salariée et une activité non salariée dans différents Etats peuvent, lorsqu'elles exercent une part de leur activité en France, selon le cas:

- soit être uniquement soumises à la législation française, et donc redevables de cotisations au titre de cette législation sur l'intégralité des revenus qu'elles perçoivent dans différents Etats membres;

- soit être soumises à la législation française seulement pour la part de leur activité exercée en France, et donc redevables de cotisations au titre de la législation française sur les seuls revenus que leur procure cette part de leur activité; ces travailleurs doivent apporter aux organismes de recouvrement français la preuve qu'ils sont soumis à la législation de sécurité sociale d'un autre Etat membre au titre de l'activité qu'ils y exercent en fournissant un formulaire E 101 délivré par l'organisme compétent de l'Etat membre en question. En l'absence de preuve, les organismes chargés du recouvrement signalent à l'organisme compétent de l'autre Etat membre la situation du travailleur. Lorsqu'il ressort de la réponse de l'organisme étranger que l'intéressé ne ressortit pas d'un régime obligatoire dans cet Etat, l'organisme de recouvrement français procède au recouvrement des sommes dues;

- soit être soumises uniquement à la législation d'un autre Etat membre, et en aucun cas à la législation française. Ces travailleurs doivent, à la demande des organismes français de sécurité sociale, apporter la preuve qu'ils ne sont pas soumis à la législation française de sécurité sociale en fournissant aux organismes français un formulaire E 101, attestant qu'une législation étrangère leur est applicable. En l'absence de preuve, les organismes chargés du recouvrement signalent à l'organisme compétent de l'autre Etat membre la situation du travailleur. Lorsqu'il ressort de la réponse de l'organisme étranger que l'intéressé ne ressortit pas d'un régime obligatoire dans cet Etat, l'organisme de recouvrement français procède au recouvrement des sommes dues.

Les règlements communautaires et les conventions bilatérales de sécurité sociale prévoient qu'il est possible de déroger aux règles rappelées ci-dessus si les autorités compétentes des Etats concernés en sont d'accord. Ces dérogations étant accordées au cas par cas, il ne peut être envisagé de les énumérer dans le présent document. Les situations qui en découlent devront être traitées ponctuellement, après avoir pris l'attache, le cas échéant, du Centre de Sécurité Sociale des Travailleurs migrants.

Je vous saurais gré de porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance des URSSAF et des CPAM, et de me faire part de toute difficulté qu'ils pourraient susciter.

Pour le Ministre et par délégation,  
Le directeur de la sécurité sociale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Lagrave', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

MICHEL LAGRAVE



## ANNEXE 1

## DETACHEMENT DES SALARIES

PAYS	DUREE MAXIMALE ET FORMULAIRE	PROLONGATION ET FORMULAIRE
ALGERIE	3 ANS* SE 352-01	2 ans SE 352-02
ANDORRE	2 ans Franc.4	Pas de prolongation
AUTRICHE	1 an* SE 110-01	Durée indéterminée Utilisation du SE 110-01
BENIN	1 an SE 327-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 327-02
CAMEROUN	6 mois SE 322-01	Pas de prolongation
CANADA	3 ans* SE 401-01	Indéterminée SE 401-02
CAP-VERT	3 ans* SE 396-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 396-02
CONGO	1 an* SE 324-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 324-02
COTE- D'IVOIRE	2 ans* SE 326-01	Jusqu'à achèvement du travail SE- 326-02
ETATS-UNIS	5 ans* SE 404-02	Pas de prolongation
GABON	1 an SE 328-01	1 an SE 328-02
ISRAEL	1 an SE 207-01	Indéterminée SE 207-01

PAYS	DUREE MAXIMALE ET FORMULAIRE	PROLONGATION ET FORMULAIRE
JERSEY	1 an SE 132-0-01	A convenir SE 132-0-01
MADAGASCAR	2 ans SE 333-01	Pas de prolongation
MALI	2 ans* SE 335-01	1 an renouvelable une fois SE- 335-02
MAROC	3 ans SE 350-01	3 ans SE 350-01
MAURITANIE	3 ans* SE 336-01	Pas de prolongation
MONACO	6 mois pas de formulaire conventionnel	Intermédiaire pas de formulaire conventionnel
NIGER	1 an SE 337-01	Jusqu'à achèvement du travail Utilisation du SE 337-01
NORVEGE	6 mois pas de formulaire conventionnel	Indéterminée 3 ans de fait du côté norvégien pas de formulaire conventionnel
POLOGNE	6 mois pas de formulaire conventionnel	Durée indéterminée pas de formulaire conventionnel
QUEBEC	3 ans* SE 401-Q-01	Durée indéterminée SE 401-Q-02
ROUMANIE	3 ans pas de formulaire conventionnel	Durée indéterminée pas de formulaire conventionnel
SAINT-MARIN	6 mois pas de formulaire conventionnel	Indéterminée pas de formulaire conventionnel

PAYS	DUREE MAXIMALE ET FORMULAIRE	PROLONGATION ET FORMULAIRE
SENEGAL	3 ANS* SE 341-01	Indéterminée SE 341-02
SUEDE	3 ans* SE 104-01	3 ans* SE 104-02
SUISSE	2 ans* SE 140-01	Indéterminée Utilisation du SE 140-01
TCHÉCOSLOVAQUIE	1 an SE 15-01	Indéterminée Utilisation du SE 15-01
TOGO	3 ans SE 345-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 345-02
TUNISIE	3 ans* SE 351-01	3 ans Utilisation du SE 351-01
TURQUIE	3 ans* SE 208-01	Indéterminée SE 208-02
ETATS DE L'EX FEDERATION YUGOSLAVE	3 ans* SE 21-01	pas de prolongation
C.E.E.	1 an E 101	1 an E 102
	procédure de détachement d'une durée exceptionnelle (6 ans maximum) dans le cadre de l'art. 17 du règlement 1408/71, après échange de lettres des autorités compétentes des Etats-E 101	
	durée indéterminée pour les journa- listes, personnels d'associations non gouvernementales à but non lucratif, ou lorsque la coopération interétatique est en jeu (réalisation technologique, scientifique, culturelle, humanitaire commune)	

\*y compris la durée des congés

NB. des détachements d'une durée  
exceptionnelle peuvent être pré-  
vus dans le cadre conventionnel  
par échange de lettres entre  
les autorités compétentes.



ANNEXE 2

## Détachement des non salariés

PAYS	DUREE MAXIMALE ET FORMULAIRE	PROLONGATION ET FORMULAIRE
C.E.E.	1 an E 101	1 an E 102
Etats-Unis	2 ans	Pas de prolongation

Les conventions avec le Canada, le Québec, la Suède et la Suisse visent dans leur champ d'application travailleurs non salariés, mais les dispositions concernant le détachement ne concernent que les travailleurs salariés. Toutefois, ces conventions comme la plupart des conventions signées par la France contiennent une disposition qui prévoit que les autorités compétentes pourront convenir d'un commun accord des dérogations à la règle d'affiliation dans le pays du lieu de travail et c'est dans ce cadre que peuvent intervenir pour les non salariés des maintenances d'assujettissement à la législation au pays habituel d'emploi.

## ANNEXE 3

Détermination de la Législation applicable  
(Article 14 quater du Règlement 1408/71)

Etat où s'exerce l'activité salariée	Etat où s'exerce l'activité non salariée	Etat de résidence	Législation applicable
France	Luxembourg Pays-Bas Royaume-Uni Irlande  Danemark Espagne  Allemagne (activité non salariée non agricole)	Indifférent " " "  en France ou dans un autre Etat membre que le Danemark ou l'Espagne  Indifférent	FRANCAISE
France	Belgique Danemark  Espagne  Allemagne (activité non salariée agricole) Grèce Italie Portugal	Indifférent Résidence au Danemark Résidence en Espagne Indifférent  Indifférent " "	FRANCAISE ET LEGISLATION DE L'AUTRE ETAT MEMBRE
Tous les Etats sauf le Luxembourg	France (activité non salariée agricole ou non agricole)	Indifférent	FRANCAISE ET LEGISLATION DE L'AUTRE ETAT MEMBRE
Luxembourg	France (activité non salariée agricole)	Indifférent	FRANCAISE ET LUXEMBOURGEOISE
Luxembourg	France (activité non salariée non agricole)	Indifférent	LUXEMBOURGEOISE