

ADORIA

Lettre collective - 2016-0000096

Objet	Modalités de contrôle et de gestion LCTI des situations de prestations de service internationales et de détachement
Datée du	22/07/2016
Source	DIRRES
Sous-direction/Service	Département prévention et recherche de fraude
Classement	4.9;5.7;5.9
Commentaire	La présente lettre collective vise à professionnaliser et à harmoniser le traitement et les modalités de contrôle des situations de prestations de services internationales et notamment les situations de détachement dans le respect des règles applicables.

La lutte contre les fraudes transnationales constitue pour la branche un enjeu majeur qui est identifié comme un objectif de la Convention d'Objectifs et de Gestion 2014/2017.

Dans un contexte d'accroissement des prestations de services internationales, la lutte contre les fraudes transnationales implique la maîtrise d'un corps de règles complexes en matière de sécurité sociale.

En effet, le développement des échanges économiques entre Etats, notamment l'établissement d'un marché intérieur dans l'Union européenne, a conduit à l'adoption de mesures favorisant la libre prestation de services, la libre circulation des personnes et en particulier la mobilité des travailleurs.

Dans le domaine de la sécurité sociale, elles se sont traduites par des accords de coordination des systèmes de sécurité sociale entre Etats (accords bilatéraux et Règlements européens) visant à régler les conflits de législations nationales.

Les règles prévues par ces accords internationaux en matière de détachement ou d'autres situations de mobilité internationale permettent de déterminer la législation de sécurité sociale applicable en situation de mobilité internationale et de déroger le cas échéant à la législation interne de l'Etat d'emploi.

Le contrôle de la régularité des prestations de services internationales et notamment des situations de détachement de salariés sur le territoire national implique en premier lieu de déterminer la législation de sécurité sociale applicable à chacun des salariés concerné, en fonction des dispositions adaptées à sa situation.

Ainsi, le constat d'infraction de travail dissimulé pour défaut de déclarations sociales (DPAE ou déclarations de cotisations) et ses conséquences en matière de redressement de contributions et cotisations nécessitent de démontrer que la législation de sécurité sociale applicable aux salariés est bien la législation française.

La présente lettre collective a pour objet, de décliner auprès du réseau des Urssaf, une doctrine de branche en matière de traitement des situations de fraudes transnationales.

Elle s'articule autour de sept axes :

- les règles de détermination de la législation de sécurité sociale applicable dans les situations de mobilité internationale (1),
- les dispositions en matière de pluriactivité (2)
- les dispositions en matière de détachement (3)
- la portée du certificat de désignation de la législation de sécurité sociale applicable (4),
- la procédure de contestation du certificat relatif à la législation de sécurité sociale applicable (5)
- l'incidence des certificats A1 sur la procédure de contrôle LCTI (6)
- La mise en recouvrement des cotisations et contributions sociales (7)
- les outils en appui du contrôle (8)

1. Règles de détermination de la législation de sécurité sociale

applicable dans les situations de mobilité internationale.

1.1 Unicité de la législation applicable.

L'article 11-1 du règlement (CE) n° 883/2004 précise que « les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre ».

En cas de mobilité, toute personne active ou inactive entrant dans le champ d'application des règlements de l'Union Européenne relève de la législation de sécurité sociale d'un seul état et n'acquiesce les cotisations sociales qu'auprès de celui-ci, alors même qu'elle peut exercer une activité sur le territoire de plusieurs États membres.

La détermination de la législation applicable est, en cas de mobilité, déterminée conformément au titre II du règlement (CE) n°883/2004 et du règlement (CE) N°987/2009 relatifs à la détermination de la législation applicable.

1.2 Application de la législation de l'Etat d'emploi.

L'article 11§ 3 a du règlement (CE) 883/2004 pose la règle selon laquelle « la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre est soumise à la législation de cet Etat membre ».

La législation de sécurité sociale applicable est en principe celle du territoire sur lequel s'exerce l'activité professionnelle : c'est le principe de territorialité.

Les dispositions européennes s'appliquent sous réserve des règles d'attribution de compétence dérogatoires prévues aux articles 12 à 16 du règlement qui désignent des législations différentes dans des hypothèses limitativement énumérées.

Les employeurs sont tenus d'immatriculer leurs salariés et s'acquiescer du versement des cotisations et contributions sociales auprès des organismes de protection sociale du pays du lieu d'exercice de l'activité.

En droit français, cette règle est définie à l'article L111-2-2 du Code de la sécurité sociale: « sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur lieu de résidence :

- Toutes les personnes qui exercent sur le territoire français une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ; ou qui y exercent une activité professionnelle non salariée.
- Qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationales.»

Ce principe s'applique donc, que l'activité professionnelle soit exercée à titre non salariée ou salariée, qu'elle s'exerce pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, qu'il y ait ou non un établissement en France, et quels que soient le montant et la nature de la rémunération, la forme, la nature ou la validité du contrat.

Il s'impose de même en cas d'activité professionnelle à l'étranger dès lors que la législation française de sécurité sociale est désignée comme loi applicable en application des règlements européens ou conventions bilatérales.

Dans l'hypothèse où l'employeur dispose d'un établissement en France, il déclare et verse les cotisations des salariés soumis à la législation de sécurité sociale française auprès de l'Urssaf territorialement compétente.

A défaut d'établissement en France, l'employeur doit s'acquiescer des obligations déclaratives et du règlement des cotisations sur le territoire français, auprès du « Centre National des Firmes Etrangères », géré par l'Urssaf d'Alsace. (art. L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale).

Le principe de territorialité est complété de diverses règles particulières. Les dérogations prévues par le règlement communautaire concernent notamment :

- certaines catégories de salariés
- les situations de pluriactivité
- le détachement

1.3 Règles particulières.

a) Accords exceptionnels en application de l'article 16 du Règlement de base.

Les autorités compétentes des Etats membres (administrations ou organisme désigné par elles à cet effet) peuvent conclure des accords dérogeant aux règles de détermination de la législation applicable, soit pour un ensemble de personnes (ex : accord concernant le personnel du GEIE ARTE) soit pour des cas individuels. Il est délivré des formulaires A1 à ce titre (coché « exceptions » du cadre 3).

Le CLEISS a été chargé par la Direction de la sécurité sociale de traiter ces demandes d'accords exceptionnels.

La même possibilité existe dans le cadre des conventions bilatérales de sécurité sociale.

b) Règles tenant à certaines catégories de salariés.

Par exception au principe général rappelé ci-dessus, certaines situations se voient appliquées des modalités particulières de détermination de la législation sociale.

Pour faciliter la compréhension, les situations sont listées exhaustivement ci après et les précisions sont apportées dans l'objet ci dessous « Situations particulières »

- Transports routiers internationaux:

Les travailleurs du secteur des transports routiers internationaux qui livrent des marchandises dans différents États membres constituent un exemple de personnes travaillant simultanément dans deux ou plusieurs États membres.

- Les fonctionnaires:

La personne employée en qualité de fonctionnaire dans un État (art 11§3 b) ou qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un autre État (art.13, § 4, rgl. n°883/2004) est soumise à la législation de l'État dont relève l'administration qui l'occupe

- Les agents contractuels de la Communauté européenne:

Les agents contractuels des Communautés européennes peuvent opter au moment de l'entrée en service entre différentes législations (article 15 rgl. n°883/2004).

- Les personnes travaillant à bord d'un navire en mer:

Salariées ou non salariées, la législation applicable est celle de l'Etat membre du pavillon du navire.(navire (sauf, pour les personnes salariées, si elles sont rémunérées par une entreprise ayant son siège dans un autre Etat membre que celui de l'Etat du pavillon du navire et si elles y résident).

- Le personnel navigant aérien

Depuis le 28 juin 2012, la législation applicable aux membres d'équipage de conduite ou de cabine est celle de l'Etat dans lequel se trouve sa base d'affectation

c) Disposition transitoires et spécifiques.

Des dispositions progressives d'entrée en application du règlement prévoient à titre dérogatoire une poursuite de l'application du règlement 1408/71. Il existe de même des modalités temporaire d'extinction des effets de ce règlement 1408/71.

Dans ces situations particulièrement complexes de juxtaposition de texte, il conviendra de prendre appui sur l'expertise juridique du Cleiss quant à la situation rencontrée et la démarche envisagée.

(Voir annexe 1 Situations particulières)

2. Les dispositions en matière de pluriactivité.

Des règles spécifiques, prévues à l'article 13 du Règlement (CE) 883/2004 modifié par le Règlement (UE) n° 465/2012, s'appliquent en cas d'exercice d'une activité ou de plusieurs activités dans deux ou plusieurs États membres.

Plus précisément, la personne pluriactive est celle qui exerce 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 notion recouvre donc la situation de personnes qui exercent dans deux ou plusieurs États membres :

- une activité salariée ou non salariée,
- des activités salariées pour plusieurs employeurs,
- des activités non salariées,
- des activités salariées et non salariées.

Lorsque le salarié exerce une partie substantielle de son activité dans l'État membre où est établie sa résidence, la loi applicable est celle de l'état du lieu de résidence.

L'appréciation de l'activité substantielle s'effectue au regard du temps de travail et/ou de la rémunération versée. Les textes communautaires évaluent à 25% du temps de travail ou de la rémunération l'activité substantielle déterminant la législation applicable.

A titre de précision, si la pluriactivité revêt un caractère permanent et alternatif, le détachement se caractérise par une activité sur le sol français limitée dans le temps et une période d'activité continue.

Ainsi, afin de déterminer la législation applicable en matière de prestations de services internationales (PSI), il doit être tenu compte de la situation future du travailleur au cours des 12 mois civils à venir.

Pour autant, les deux situations-détachement et pluriactivité- requièrent, pour justifier de la non affiliation au régime français de sécurité sociale, la présentation d'un certificat de rattachement de type A1.

Le critère fondamental pour appliquer ou non les règles de pluriactivité de l'article 13 est l'exercice normal d'une ou de plusieurs activités dans deux ou plusieurs États membres.

S'entend ainsi, l'exercice habituel, simultanément, ou en alternance, d'une ou plusieurs activités distinctes, quelles soient salariées ou indépendantes pour le même employeur ou pour différents employeurs, dans deux États membres ou plus (art.14 (5) du Règlement (CE) n°987/2009).

Toutefois, pour prévenir les abus, une activité marginale ne doit pas être prise en compte pour déterminer la législation applicable. Dans cette situation, la personne est considérée, dans le but de déterminer la législation applicable, comme exerçant une activité dans un seul État membre.

Une activité qui serait permanente, mais négligeable en termes de temps et rentabilité économique, et/ou qui représenterait moins de 5% du temps de travail et/ou de la rémunération globale (% indicatif) devrait être considérée comme marginale.

Les notions évoquées d'activité simultanées, et activité en alternance nécessitent en outre quelques précisions :

- Activités simultanées

Les activités exercées simultanément recouvrent les cas dans lesquels des activités supplémentaires sont exercées simultanément dans différents États membres, dans le cadre d'un même contrat ou de contrats de travail différents.

La deuxième activité ou l'activité supplémentaire peut être exercée pendant un congé payé, pendant le week-end ou, en cas de travail à temps partiel, il se peut que les deux activités différentes pour deux employeurs différents soient exercées le même jour.

A titre d'illustration, les travailleurs relevant du secteur des transports routiers internationaux qui circulent dans différents États membres travaillent simultanément dans deux ou plusieurs États membres. Ils relèvent de par leur activité de l'article 13 du Règlement de base.

De manière générale, l'exercice d'activités concomitantes constitue un aspect normal des modalités de travail et il n'y a pas d'intervalle entre les activités exercées dans les différents États membres.

- Activités en alternance

Les activités exercées en alternance consistent en la réalisation de missions successives effectuées l'une après l'autre dans différents États membres.

Pour déterminer si ces activités sont exercées au cours de périodes successives, il faut tenir compte de la durée prévue des périodes d'activité et de la nature de l'emploi. La fréquence de l'alternance importe peu, mais une certaine régularité de l'activité est toutefois nécessaire.

Un représentant commercial qui se rendrait chaque année dans un État membre pour y faire de la prospection pendant neuf mois et qui retournerait travailler dans son État membre de résidence pendant les trois mois restants exercerait des activités en alternance.

- Périodes prise en compte pour apprécier la pluri activité

Les périodes successives de travail dans plusieurs États membres sont appréciées dans les 12 mois suivant la détermination de la législation applicable.

□ In effet, les activités décrites contractuellement doivent concorder avec celles que le travailleur va probablement exercer.

Afin de déterminer la législation applicable, l'institution peut, le cas échéant, également tenir compte:

→ de la manière dont les contrats de travail ont été concrètement exécutés par le passé; (sur les 12 mois qui précèdent la détermination de la législation applicable).

→ du type de contrat («contrat-cadre» qui n'indique pas l'État dans lequel le travailleur effectuera son travail)

→ des caractéristiques et conditions d'activité de l'employeur

2.1) Les trois situations distinctes de pluriactivité:

Une distinction peut être effectuée selon trois situations distinctes.

- Pluriactivité d'activités salariées
- Pluriactivité d'activités non salariées
- Pluriactivité d'activités salariées et non salariées

Les tableaux ci-dessous synthétisent les différentes situations envisagées par les textes et la législation sociale applicable.

2.1.1) Solutions applicables en cas de «pluriactivité salariées.

-

Situations de pluriactivité Salariée	Etat d'affiliation	Références du texte
La personne exerce une partie substantielle de son activité dans l'Etat membre de résidence (au moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération).	L'affiliation s'effectue dans l'Etat membre de résidence	art. 13 (1), a du Règlement n°883/2004
A défaut d'activité substantielle du salarié dans l'Etat de résidence : → l'intéressé est salarié d'un seul employeur)	L'affiliation s'effectue dans l'Etat où se trouve le siège social ou le siège d'exploitation de l'entreprise ou de l'employeur,	art. 13, (1), b, i) du Règlement n°883/2004
A défaut d'activité substantielle du salarié dans l'Etat de résidence : → l'intéressé est salarié de deux ou plusieurs employeurs qui ont leur siège dans un seul Etat membre	L'affiliation s'effectue dans l'Etat où les entreprises ou les employeurs ont leur siège social ou leur siège d'exploitation	art. 13, (1), b, ii), du Règlement n°883/2004
A défaut d'activité substantielle du salarié dans l'Etat de résidence : L'intéressé est salarié par deux ou plusieurs employeurs dans au moins deux Etats différents dont l'un est l'Etat de résidence	L'affiliation s'effectue dans l'Etat autre que l'Etat de résidence, où l'entreprise ou l'employeur a son siège social(1) ou son siège d'exploitation	art. 13, (1), b, iii) du Règlement n°883/2004
A défaut d'activité substantielle du salarié dans l'Etat de résidence : L'intéressé est salarié de deux ou plusieurs employeurs dont deux au moins ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents Etats membres autres que celui de la résidence	L'affiliation s'effectue dans l'Etat de résidence(2)	art. 13, (1) b, iv), du Règlement n°883/2004
(1) Les notions de siège social ou siège d'exploitation s'entendent comme le lieu où sont adoptées les décisions essentielles à la bonne marche de l'entreprise et où sont exercées les fonctions d'administration centrale de cette dernière (art.14 (5bis) du Règlement d'application).		
(2) Le terme «résidence» désigne le lieu où une personne réside habituellement (article 11 du Règlement (CE) n°987/2009). Etant précisé que le terme «séjour» signifie le séjour temporaire.		

En cas de divergence de vues entre les institutions de deux États membres ou plus au sujet de la détermination de la résidence d'une personne à laquelle le règlement de base s'applique, ces institutions établissent d'un commun accord le centre d'intérêt de la personne concernée en procédant à une évaluation globale de toutes les informations disponibles concernant les faits pertinents, qui peuvent inclure, le cas échéant :

- la durée et la continuité de la présence sur le territoire des États membres concernés
- la situation de l'intéressé, y compris :

- la nature et les spécificités de toute activité exercée, notamment le lieu habituel de son exercice,

son caractère stable ou la durée de tout contrat d'emploi ;

- sa situation familiale et ses liens de famille ;
- l'exercice d'activités non lucratives
- lorsqu'il s'agit d'étudiants, la source de leurs revenus; sa situation en matière de logement, notamment son caractère permanent de celui-ci;

- l'État membre dans lequel la personne est censée résider aux fins de l'impôt.

Il convient de souligner que ces critères ne sont ni exhaustifs, ni hiérarchisés, ils s'apprécient de façon globale en fonction de la situation analysée.

Lorsque la prise en compte des différents critères fondés sur les faits pertinents tels qu'ils sont énoncés ne permet pas aux institutions concernées de s'accorder, la volonté de la personne en cause, telle qu'elle ressort de ces faits et circonstances, notamment les raisons qui l'ont amenée à se déplacer, est considérée comme déterminante pour établir le lieu de résidence effective de cette personne.

Il convient de souligner que dans certaines situations, il est difficile de déterminer les dispositions applicables,

Ainsi, à titre d'exemple, l'exercice d'activités successives dans plus d'un État peut donner lieu à l'application :

- des règles de « pluriactivité » (art.13§1), en cas de travail d'un salarié dans plus d'un État dans le cadre d'un seul contrat de travail lorsqu'il est prévisible que les périodes de travail effectuées dans plusieurs États vont se succéder avec une certaine régularité au cours des 12 mois civils à venir ;

- de la législation de l'État d'emploi (art.11§3 du Règlement de base), dans le cas de la personne qui, bien qu'ayant des contrats de travail successifs prévoyant l'envoi possible dans plusieurs États membres, ne travaille dans les faits que dans un seul État pendant la durée de chacun de ses contrats (arrêt CJU Format du 4/10/2012, C114/11) ;

- de la législation de l'État d'envoi, dans le cadre du détachement, si de manière ponctuelle le salarié habituellement pluri-actif est envoyé en mission dans un autre État et sous réserve que les conditions de l'article 12§1 soient remplies.

Les dispositifs peuvent parfois se cumuler et s'articuler entre eux. Ainsi, à titre d'illustration, les pilotes et membres d'équipage relèvent soit de l'article 15 s'ils n'ont qu'une seule base d'affectation, soit de l'article 13 s'il en existe plusieurs.

Le diagramme joint permet, en synthèse, une visualisation des règles applicables au travailleur pluriactif salarié.

(Voir annexe 2 Diagramme pluri-activité salariée)

2.1.2) Solutions applicables en cas de pluriactivité non salariée.

La situation visée est celle de la personne qui exerce normalement une activité non salariée ou des activités non salariées dans au moins deux États membres.

Là encore, il convient de ne pas tenir compte des activités marginales.

Situations de pluriactivité non salariée	Etat d'affiliation	Références du texte
L'intéressé exerce une partie substantielle de son activité dans le pays de résidence (au moins 25 % du chiffre d'affaires, du temps de travail, du nombre de services prestés et/ou du revenu)	L'affiliation s'effectue dans l'Etat membre de résidence	art. 13, (2), a) du règlement n°883/2004
A défaut d'activité substantielle dans l'Etat de résidence : →	L'affiliation s'effectue dans l'Etat membre où se situe le centre des intérêts des activités de l'intéressé	art. 13 (2) b) du règlement n°883/2004

Le diagramme ci-dessous inséré permet une visualisation simplifiée des règles de pluriactivité applicables aux travailleurs non salariés.

(Voir annexe 3 Diagramme pluri-activité travailleur Indépendant)

2.1.3) Pluriactivité salariée et non salariée.

La personne qui exerce des activités salariée et non salariée sur le territoire d'au moins deux états membres est soumise au titre de toutes ses activités à la législation de l'État membre où elle exerce son activité salariée.

Situations de pluriactivité Salariée et non salariée	Etat d'affiliation	Références du texte
L'intéressé exerce une activité salariée et non salariée dans deux ou plusieurs Etat membres	L'affiliation s'effectue dans l'état membre où l'intéressé exerce son activité salariée	art. 13, § 3, Rglt. n°883/2004

2.2) Obligations incombant à la personne en situation de pluri activité.

La personne qui exerce des activités dans deux États membres ou plus, doit informer l'institution compétente de son lieu de résidence afin de lui permettre de déterminer la législation applicable.

Il s'agit de la Cnam pour les salariés relevant du régime général, de la caisse RSI pour les travailleurs indépendants, et de la Cmsa pour les assurés relevant du régime social agricole.

Elle est tenue de transmettre les informations, documents ou pièces justificatives nécessaires à la détermination de la législation applicable (art. 3, § 2, Rglt. n°987/2009).

Toutefois, en cas de résidence en France et d'exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres pour le compte d'un seul employeur français, il appartient à la Cnam du lieu de siège social de l'employeur

d'examiner la situation.

3. Les dispositions en matière de détachement.

Le principe d'assujettissement obligatoire aux régimes de sécurité sociale français au titre d'une activité exercée en France s'applique « sous réserve des traités et accords internationaux ».

Sont donc visés les règlements européens de coordination en matière de sécurité sociale et les accords bilatéraux de sécurité sociale, qui prévoient diverses exceptions au principe d'assujettissement à la législation du lieu d'exercice de l'activité, en particulier pour les situations de détachement.

En matière de droit de la sécurité sociale, on entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays auquel il est affilié (usuellement appelé « Etat d'envoi ») un travailleur, salarié ou non salarié, qui va durant une durée limitée, exercer une activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays (usuellement appelé « Etat d'emploi ou état d'accueil »).

Il en résulte que les cotisations de sécurité sociale sont dues exclusivement auprès de l'organisme auprès duquel le salarié demeure rattaché, y compris sur les rémunérations versées au titre de la période de détachement.

Le détachement est une dérogation au principe de territorialité, qui est soumise à des conditions différentes selon qu'il est régi par le Règlement européen ou par des conventions bilatérales de coordination.

Lorsque les conditions sont remplies, la personne doit être maintenue à la législation de l'Etat d'emploi. Cependant cette exception au principe de territorialité, bien que de droit, ne peut être présumée.

Si ces conditions de maintien à la législation de l'Etat d'envoi ne sont pas remplies ou lorsque ni le Règlement européen, ni une convention de coordination ne sont applicables, le salarié « détaché » en France relève de la législation française de sécurité sociale au titre de son activité en France, (en application du principe de territorialité).

A - Pour les pays «hors convention » :

Le principe d'unicité de la législation applicable ne peut trouver à s'appliquer.

Le principe de territorialité s'applique, quand bien même il entraîne un double assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.

B - Situation lorsqu'une convention bilatérale de sécurité sociale est applicable.

La définition du détachement, le champ du détachement (salariés seulement ou salariés et non salariés, condition de nationalité ou pas) et la durée maximale du détachement sont détaillées dans chaque convention.

Quelques précisions :

→ L'entreprise détachante doit être établie dans l'un des deux pays contractants ;

→ Les conventions les plus anciennes prévoient des conditions souples de maintien de la législation de l'Etat d'envoi alors que les conventions plus récentes comportent des conditions de détachement se rapprochant de celles prévues par le Règlement européen ;

→ La portée du détachement peut également différer : le maintien à la législation de l'Etat d'envoi ne porte que sur certains risques dans certaines conventions (ex : Inde). Chaque convention prévoit le modèle de formulaire attestant du maintien du travailleur à la sécurité sociale de l'Etat d'envoi, qui doit être remis au travailleur

→ La plupart du temps, les conventions ne prévoient que le détachement des seuls ressortissants des Etats parties à la convention. Généralement il est prévu la remise d'un certificat attestant du maintien du travailleur à la législation de la Sécurité Sociale du pays habituel d'emploi.

S'agissant de convention bilatérale, il y a nécessairement lieu de se reporter au contenu de la convention.

Le tableau récapitulatif joint indique les conventions applicables à la date de publication de la lettre

collective.

(Voir annexe 4 Récapitulatif des conventions bilatérales)

Le contenu des conventions applicables en matière de coordinations de sécurité sociale est accessible sur le site du Cleiss à l'adresse suivante :

<http://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>

C - Situation lorsque le règlement européen est applicable.

Depuis le 1er mai 2010 le règlement européen de coordination des systèmes de sécurité sociale n°883/2004 et son règlement d'application n°987/2009 sont entrés en vigueur.

Ces deux textes réglementaires succèdent au règlement N°1408/71 et à son règlement d'application n° 574/72.

Les pays concernés par le règlement n° 883/2004 sont :

- Les États membres de l'Union européenne depuis le 1er mai 2010 ;
- La Suisse depuis le 1er avril 2012 ;
- La Norvège, l'Islande et le Liechtenstein depuis le 1er juin 2012.

Depuis le 1er janvier 2011, les ressortissants des pays non membres de l'UE, de l'UE et de la Suisse («ressortissants de pays tiers») se trouvant dans une situation transfrontalière et qui résident légalement dans un État de l'Union européenne, à l'exception du Danemark et du Royaume-Uni sont soumis au règlement de coordination n°883/2004.

Depuis le 1er janvier 2016, les règlements (CE) n°883/2004 et 987/2009 sont applicables dans les relations entre la Suisse et les autres États de l'Association européenne de libre-échange (Islande, Liechtenstein, Norvège) suite à l'entrée en vigueur de la décision n°5/2015 du Conseil de l'ALE du 12 novembre 2015.

Les règlements (CE) n° 1408/71 et (CE) n° 574/72 au Royaume-Uni pour les ressortissants de pays tiers, dans la mesure où le règlement (CE) n° 859/2003 (qui étendait le règlement (CE) n° 1408/71 aux ressortissants de pays tiers) n'a pas été abrogé pour cet état.

Le règlement est applicable aux situations de détachements de salariés et travailleurs non salariés dans le cadre de prestations de services dites transnationales ou transfrontalières qui sont réalisées sur le territoire français par des entreprises étrangères.

Il fixe les règles de détermination de la législation applicable au personnel des sociétés et entreprises commerciales étrangères qui interviennent en France pour leur propre compte, ou pour le compte d'un tiers (maître d'ouvrage, donneur d'ordre, sous-traitance, entreprises de travail temporaire...) afin de réaliser une prestation de services effectuée à titre temporaire.

Ces règles ont également vocation à s'appliquer aux situations de mobilité intragroupe. Il s'agit des hypothèses de mise à disposition de personnel à but non lucratif entre entreprises d'un même groupe ou établissements d'une même société.

Ces Règlements de coordination en matière de sécurité sociale ne concernent que les situations qui impliquent au moins deux États auxquels ils sont applicables.

Autrement dit, il ne s'applique pas aux situations qui ne concernent qu'un seul État membre, par exemple, la personne qui exerce une activité dans un seul État et y réside sans avoir aucun lien avec un autre État.

Cette personne sera logiquement soumise à la législation de cet État (dans ce cas, seul le droit interne de l'État concerné est applicable)

Il s'agit d'un détachement dit « de droit » qui n'est pas soumis à l'accord préalable de l'autre État membre.

Dès lors que les conditions sont remplies, il ne peut être refusé.

3.1) Conditions du détachement de travailleurs salariés dans le cadre de l'UE (Article 12 (1) du Règlement (CE) n°883/2004).

3.3.1) Le travail doit être accompli pour le compte de l'employeur et le lien contractuel doit être maintenu pendant la durée du détachement.

La situation de détachement impose la subsistance d'un lien organique entre l'employeur et le salarié détaché.

Aux termes de la décision A2 du 12 juin 2009 (art.1), la caractérisation du lien organique s'effectue à l'appui d'un faisceau d'indices. Ainsi, l'entreprise qui détache doit notamment avoir la responsabilité en matière de recrutement, de contrat de travail, de rémunération et de licenciement ; elle doit également avoir le pouvoir de déterminer la nature du travail.

D'autres exemples de critères décisifs peuvent utilement compléter la liste posée par le texte, tels la détermination de la nature du travail, les obligations relatives à la rémunération et l'exercice du pouvoir disciplinaire.

Il ressort des textes la nécessité de caractériser le lien de subordination juridique. Cette caractérisation s'impose pour chacun des éléments constitutifs du lien de subordination et doit nécessairement se trouver reprise dans la lettre d'observation.

Pour rappel, comme en matière d'assujettissement, l' « Exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur » se vérifie à l'aune des conditions de faits constitutifs de l'exercice de l'activité professionnelle.

Ainsi le lien de subordination est un critère déterminant. Il a été défini par la Cour de Cassation comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonnés. » (Chambre sociale de la Cour de Cassation du 13 novembre 1996). ; le seul fait d'accomplir un travail au sein d'un service organisé étant insuffisant à caractériser le lien de subordination.

En matière de mobilité internationale, l'existence d'une relation directe entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché peut légitimement s'apprécier au moyen de divers critères :

- la responsabilité de l'embauche doit être assumée par l'entreprise d'envoi ;
- le contrat doit clairement être et avoir été applicable pendant toute la période de détachement aux parties concernées et doit faire suite aux négociations qui ont abouti à l'embauche ;
- le pouvoir de mettre fin au contrat de travail (autrement dit, le pouvoir de licencier) doit rester exclusivement aux mains de l'entreprise d'envoi ;
- l'entreprise d'envoi doit conserver le pouvoir de déterminer la «nature» du travail réalisé par le travailleur détaché. Il ne s'agit pas de décider des détails du travail à réaliser, ni de la manière dont il doit l'être mais, de manière plus générale, de déterminer le produit final du travail attendu ou le service qui doit être fourni.
- les obligations relatives à la rémunération du travailleur détaché continuent d'incomber à l'entreprise qui a conclu le contrat de travail, sans préjudice d'un éventuel accord relatif aux modalités de versement des salaires au salarié conclu entre l'employeur dans l'État d'envoi et l'entreprise dans l'État d'emploi.
- l'entreprise d'envoi conserve le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires au salarié.

Dans l'hypothèse où le travailleur est détaché dans plusieurs entreprises, le maintien du lien organique entre l'entreprise d'envoi et le salarié détaché reste un élément déterminant de l'article 12 (1) du règlement de base. En conséquence, peu importe que le salarié effectue un travail successivement ou simultanément dans deux ou plusieurs entreprises situées dans le même Etat membre (Etat d'emploi ou d'accueil).

Dans cette hypothèse, le salarié demeure détaché dès lors que le travail continue d'être réalisé pour le compte de l'entreprise d'envoi.

De même, des détachements consécutifs dans des Etats membres différents constituent, si les conditions requises sont remplies, des détachements distincts au sens du règlement.

En revanche, les dispositions relatives au détachement ne trouvent pas à s'appliquer lorsqu'une personne est normalement employée simultanément (ou en alternance) dans plusieurs Etats membres. Dans ce cas, la détermination de la législation applicable relève de l'article 13 du règlement relatif au salarié pluriactif exerçant une activité ou des activités dans deux Etats ou plus.

3.1.2) Le salarié doit être assujéti à la législation de l'Etat d'envoi avant le détachement.

Le salarié peut être recruté en vue d'être détaché et maintenu au régime de protection sociale de son employeur à condition qu'il soit déjà soumis à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur « juste avant le début de son activité salariée », (Article 14 (1) du Règlement d'application).

Au sens de la Décision A2, le fait d'avoir été soumis à cette législation depuis au moins un mois peut être considéré comme suffisant pour répondre à ce critère (pour les périodes plus courtes une analyse au cas par cas est nécessaire).

L'affiliation préalable est déterminante.

Néanmoins, peu importe à quel titre la législation était applicable au salarié concerné. Ainsi, tout emploi avec un employeur établi dans l'État d'envoi remplit cette condition.

Il n'est donc pas obligatoire que le travailleur ait travaillé pendant cette période pour l'employeur qui a demandé son détachement.

La condition est également remplie dans le cas des étudiants ou des retraités, ou de toute personne assurée du fait de sa résidence dans l'État membre et déjà assujéti au système de sécurité sociale de l'État d'envoi.

3.1.3) L'employeur doit exercer normalement ses activités dans le pays où il est établi (Etat d'envoi).

L'entreprise qui procède au détachement doit exercer son activité sur le territoire de l'État dans lequel elle est établie. En effet, le détachement s'entend de la situation d'un salarié qui a un employeur exerçant normalement ses activités dans le pays à partir duquel il est procédé au détachement. Tel est le cas lorsque l'entreprise effectue habituellement des activités significatives sur le territoire de cet État.

L'article 14 (2) du règlement (CE) n°987/2009 précise les termes « y exerçant normalement ses activités » : ils désignent un employeur qui exerce généralement des activités substantielles autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi.

A contrario, les activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative ne sont pas en principe considérées comme substantielles.

La décision A2 de la Commission administrative ainsi que le guide pratique sur la législation applicable fournissent des précisions sur les modalités d'appréciation de cette condition, qui peut être vérifiée par un ensemble de facteurs objectifs.

Afin de déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles, il convient de procéder à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par une entreprise dans l'État membre dans lequel elle est établie et, au besoin, dans l'État membre d'accueil.

Plusieurs éléments concourent à l'analyse de la nature et des modalités d'exercice de l'activité de l'entreprise, dont notamment :

- le lieu où sont implantés le siège statutaire et l'administration centrale de l'entreprise, où elle a des bureaux, paye des impôts et des cotisations sociales (et le cas échéant, en conformité avec le droit national, est autorisée à exercer son activité ou est affiliée à la chambre de commerce ou à des organismes professionnels) ;

- le lieu de recrutement des travailleurs détachés et le lieu d'où ils sont détachés ;

- le droit applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses salariés et avec ses clients ;

- le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale et où elle emploie du personnel administratif ;

- le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi

- le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi (par exemple, un chiffre d'affaires dans l'État d'envoi équivalent à environ 25% du chiffre d'affaires total peut être un indicateur suffisant d'une activité substantielle), en tenant compte de la situation particulière que connaissent les entreprises nouvellement constituées (*Si le chiffre d'affaires peut être évalué à partir des comptes de l'entreprise des 12 mois précédents, dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, il est plus approprié de calculer le chiffre d'affaires à partir du début de ses activités (ou d'une période plus courte si cela est plus représentatif (cf Guide pratique sur la législation applicable, page 9).*);

- l'effectif du personnel administratif travaillant respectivement dans l'État membre d'établissement et dans l'autre État membre ;
- le lieu où sont conclus la plupart des contrats avec les clients.

Cette liste n'est pas exhaustive, le choix des facteurs doit être adapté à chaque cas spécifique et tenir compte de la nature réelle des activités exercées par l'entreprise dans l'État d'établissement.

A titre de précision, le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels mentionnés n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

3.1.4 Le salarié ne doit pas être employé en remplacement d'une personne détachée.

Un salarié ne peut pas être détaché pour remplacer une personne parvenue au terme de son détachement. Le détachement ne doit pas être utilisé pour pourvoir des postes permanents et permettre de conclure des contrats à durée déterminée par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques.

L'interdiction de remplacer une personne détachée par une autre personne détachée ne doit pas seulement être considérée sous l'angle de l'État d'envoi, mais également sous celui de l'État d'accueil.

A titre d'illustration, un travailleur détaché dans l'État membre d'accueil (A) ne peut y être remplacé immédiatement, ni par un travailleur détaché par la même entreprise de l'État membre d'envoi (B), ni par un travailleur détaché d'une autre entreprise établie dans l'État membre (B) ou un travailleur détaché par une entreprise implantée dans un État membre (C).

En conséquence, le salarié détaché en remplacement d'un salarié parvenu au terme de son détachement doit être assujéti au régime de Sécurité sociale du pays d'accueil dans lequel doivent être acquittées les cotisations et contributions sociales.

Il peut toutefois être envisageable de remplacer une personne qui a déjà fait l'objet d'un détachement, sous réserve que la période de détachement initialement prévue ne se soit pas encore complètement écoulée.

Exemple : un travailleur détaché pour une période de vingt mois tombe gravement malade après dix mois et doit être remplacé. Le détachement d'une autre personne pour couvrir la période restante de dix mois est possible.

3.1.5 La durée prévisible du détachement et délai d'attente entre deux détachements.

La durée prévisible du détachement doit être déterminée et sa durée ne doit pas excéder vingt-quatre mois (Article 12 §1 du Règlement de base 883/2004). Cette durée est maximale, sans renouvellement possible.

Toutefois, l'article 16 du règlement n°883/2004 prévoit à titre exceptionnel, la possibilité de déroger en prévoyant des périodes de détachement plus importantes. Cet accord réalisé entre les autorités compétentes des États Membres concernés peut être réalisé, soit dès le début du détachement, soit en cours de détachement ou encore à l'expiration de celui-ci.

A titre d'exemple,

- dans le secteur du BTP pour les travaux de longue durée, sous réserve d'accords conclus par les institutions de sécurité sociale concernées,

- dans le cadre d'accords concernant le personnel de groupes européens (AIRBUS, GART)

Afin d'apprécier si, dans les faits, un travailleur détaché accomplit un travail temporairement dans un État membre autre que l'État d'envoi, il convient d'examiner tous les éléments de fait qui caractérisent ses tâches et sa situation.

Ces éléments peuvent comprendre notamment :

- les tâches qui sont accomplies dans un autre État membre pour une durée limitée;
- La date à laquelle le détachement commence;
- Le travailleur qui est détaché dans un État membre autre que celui dans lequel ou depuis lequel il accomplit habituellement son travail, conformément au règlement (CE) n° 593/2008 (Rome I) et/ou à la convention de Rome;
- Le travailleur détaché qui retourne ou est censé reprendre son activité dans l'État membre à partir duquel il a été détaché après l'achèvement des travaux ou au terme de la prestation de services pour lesquels il a été détaché;
- La nature des activités;
- Le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;
- Toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).
- La nature des activités;
- Le voyage, la nourriture et l'hébergement qui sont assurés ou pris en charge par l'employeur détachant le travailleur et, le cas échéant, la manière dont ils sont assurés ou les modalités de leur prise en charge;
- Toute période antérieure au cours de laquelle le poste a été occupé par le même ou un autre travailleur (détaché).

A titre de précision complémentaire, le non-respect d'un ou de plusieurs des éléments factuels mentionnés n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier.

□n application de la décision A2 de la Commission administrative, au terme d'une période de détachement, au moins deux mois doivent s'écouler avant qu'un nouveau détachement puisse être autorisé pour le même travailleur, les mêmes entreprises et même État membre. Ainsi, le champ de cette règle s'avère limité : est en effet uniquement concerné l'envoi d'un même salarié, par le même employeur auprès de la même entreprise d'accueil.

Par ailleurs, des prolongations peuvent être accordées lorsqu'en raison d'événements imprévus, le salarié n'a pu achever le travail convenu. Dans cette hypothèse, une demande de prolongation doit être présentée aux institutions compétentes avant la fin de la période initiale ; étant précisé que la période initiale doit être inférieure à 24 mois.

3.1.6) Situations exclusives du détachement.

L'application des dispositions de l'article 12§1 relatives au détachement est a priori exclue dans certaines situations. Certaines d'entre elles peuvent avoir déjà été mentionnées, cependant le regroupement exhaustif de ces situations d'exclusion dans un paragraphe spécifique a été privilégié à des fins pédagogiques.

Ainsi, à titre de rappel, les situations d'exclusions visées sont les suivantes:

- Le détachement en cascade
- L'entreprise à laquelle le travailleur détaché est affecté met le travailleur à la disposition d'une autre entreprise située dans le même État membre ou dans un autre État membre;
- Le travailleur est recruté dans un État membre en vue de son détachement par une entreprise située dans un deuxième État membre auprès d'une entreprise située dans un troisième État membre,
- Le travailleur est embauché dans un État membre par une entreprise située dans un autre État membre pour travailler dans l'État membre d'embauche;
- Le travailleur est détaché pour remplacer un autre travailleur détaché;

- Le travailleur a conclu un contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle il est détaché.

Ces interdictions résultent de la complexité inhérente à ces situations qui entre en contradiction directe avec l'objectif de prévention des complications administratives et du morcellement de la carrière d'assurance des intéressés.

3.2 Conditions du détachement des travailleurs non salariés (Article 12 § 2 du Règlement (CE) n°883/2004.

La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans un État membre et qui part effectuer une activité semblable dans un autre État membre demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois.

Dans cette hypothèse, le travailleur «s'auto-détache».

Comme pour le salarié, la durée du détachement est également de 24 mois maximum sauf prolongation dans le cadre d'un accord exceptionnel entre autorités compétentes.

Le travailleur indépendant doit :

- exercer normalement une activité non salariée dans un État membre,
- effectuer une activité semblable dans un autre État membre.

Les termes « qui exerce normalement une activité non salariée » désignent une personne qui exerce habituellement des activités substantielles sur le territoire de l'État membre dans lequel elle est établie.

Elle doit en particulier avoir déjà exercé son activité pendant un certain temps avant la date à laquelle elle souhaite bénéficier des dispositions du détachement.

Le travailleur non salarié est tenu, pendant toute période d'activité temporaire dans un autre État membre, de remplir dans l'État membre où il est établi, les conditions nécessaires à la poursuite de son activité indépendante : ainsi, il doit être en capacité de reprendre son activité en fin de détachement.

La décision A2 précise en outre que le respect des exigences dans l'État membre d'établissement est évalué sur la base de critères tels que l'usage de bureaux, le versement d'impôts, la détention d'une carte professionnelle et d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée ou l'inscription auprès de chambres de commerce ou d'organisations professionnelles.

À titre indicatif, l'exigence formulée par les termes de ladite décision «pendant un certain temps avant la date à laquelle elle souhaite bénéficier des dispositions dudit article» est considérée comme remplie si la personne concernée exerce son activité depuis au moins deux mois.

Des durées plus courtes nécessiteraient une évaluation au cas par cas tenant compte de tous les autres facteurs.

Les termes « qui exerce une activité semblable » s'attachent à l'activité non salariée qui est normalement et réellement exercée.

Le caractère « semblable » ne dépend pas d'une éventuelle qualification d'activité salariée ou non salariée qui pourrait être accordée par l'état membre où l'activité sera exercée. Elle est définie en fonction des conditions réelles d'exercice.

Ainsi, la présomption de salariat appliquée par la législation française à l'exercice de certaines activités ne peut faire obstacle à l'auto-détachement en France d'un travailleur exerçant normalement dans un État membre une activité non salariée et affilié en tant que tel dans cet État membre.

4. La portée du certificat relatif à la législation de sécurité sociale applicable.

Le rattachement d'une personne à une législation de sécurité sociale est attesté, selon le Règlement européen ou les conventions de coordination en matière de sécurité sociale, par la production d'un certificat, remis soit à l'employeur, soit à la personne concernée.

4.1) Le certificat relatif à la législation applicable.

Ce formulaire détermine la législation de sécurité sociale applicable à laquelle son titulaire est assujéti. Il est émis, sur demande de l'employeur ou de la personne concernée, par l'organisme qui reconnaît sa propre législation applicable à la situation de mobilité internationale (sauf dans le cas de la « pluriactivité »).

Dans le cadre des conventions bilatérales de sécurité sociale, le certificat, propre à chacune des conventions, est de type S ou SE.

Dans le cadre du Règlement (CE) n°883/2004, le « certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire » est le formulaire A1.

Il est à noter que le certificat A1 a remplacé le formulaire E101 délivré en application de l'ancien règlement. Néanmoins, l'émission de formulaires E101 au moyen d'applicatifs demeure possible jusqu'à ce que le projet européen d'échange dématérialisé des formulaires soit opérationnel.

Le document ci-dessous inséré présente le modèle actuel de certificat A1.
(Voir annexe 5 Certificat A1)

Ce certificat était communément appelé dans la branche «certificat de détachement ». Cette appellation ne doit plus être usitée. En effet, il s'agit d'un certificat attestant de la législation applicable dans toutes les situations visées par le Règlement et pas seulement en cas de détachement.

Le certificat est établi dans les situations listées dans le tableau ci-après, reprenant le cadre 3 du formulaire A1.

Situations mentionnées sur le certificat A1	Article du Règlement n° 883/2004
3.1 Travailleur salarié détaché	article 12 (1)
3.2 Salarié, occupé dans deux ou plusieurs États	article 13 (1)
3.3 Travailleur non salarié détaché	article 12 (2)
3.4 Non-salarié exerçant une activité dans deux ou plusieurs États	article 13 (2)
3.5 Fonctionnaire	article 11 (3) b)
3.6 Agent contractuel (des Communautés européennes)	article 15
3.7 Marin	article 11 (4)
3.8 Salarié et non-salarié, les activités étant exercées dans des États différents	article 13 (3)
3.9 Fonctionnaire dans un État et salarié/ non-salarié dans un ou plusieurs autres États	article 13(4)
3.10 Membre d'équipage de conduite ou de cabine	article 11 (5)
3.11 Exceptions	article 16

Le Certificat A1 permet donc de savoir au titre de quelle situation de travail et de quelles dispositions du Règlement il a été délivré.

L'attention est attirée sur le fait qu'il n'est pas prévu que le formulaire soit délivré lorsqu'une personne relève de la législation de l'Etat d'emploi en application de l'article 11 (3) a). L'institution d'affiliation peut alors émettre un document national attestant de l'affiliation de l'intéressé.

4.2) Les modalités de demande et de délivrance du certificat.

Dans le cadre du Règlement (CE) n°883/2004 :

- En cas de détachement d'un salarié, c'est à l'employeur de demander le maintien de l'affiliation du salarié à l'organisme de sécurité sociale de l'Etat membre dont la législation est applicable (donc de l'Etat d'envoi), avant la période de détachement « lorsque c'est possible » (articles 15(1) et 19) du Règlement d'application)

- En cas d'auto-détachement, c'est au travailleur indépendant lui-même de demander le maintien de son affiliation à son régime de sécurité sociale à l'organisme de sécurité sociale de l'Etat membre dont la législation est applicable (donc de l'Etat d'envoi), avant la période de détachement « lorsque c'est possible » (articles 15(1) et 19) du Règlement d'application) ;

- en cas de « pluri-activité », il revient à la personne exerçant une activité ou des activités dans deux Etats membres ou plus de demander la désignation de la législation compétente auprès de l'institution de l'Etat de résidence. Dans ce cas, une procédure particulière dite « détermination de la législation provisoire », est prévue par l'article 16 du Règlement d'application. Celle-ci implique un échange entre les institutions concernées de l'Etat de résidence et des Etats dans lesquels sont exercées l'activité ou les activités. L'institution de l'Etat dont la législation a été désignée applicable délivre un formulaire A1.

Il convient de souligner que la demande de formulaire avant le début de l'activité à l'étranger n'est pas impérative. Le certificat peut être demandé et délivré alors que l'activité a débuté, voire après l'expiration de la période d'activité, comme cela résulte de l'article 15(1) du Règlement d'application. Il peut également être délivré au cours du détachement ou encore après l'expiration de la période d'activité.

En conséquence, un formulaire peut être produit postérieurement aux opérations de contrôle (arrêt CJCE Barry Banks du 30/03/2000 C-178/97).

En vertu du principe de coopération loyale posé aux articles 4§3 et 13 du Traité de l'Union européenne, l'institution qui délivre le formulaire doit procéder à une appréciation correcte des faits pour l'application des règles de détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale. Elle doit garantir l'exactitude des mentions figurant dans le certificat.

Le certificat délivré en application du Règlement (CE) n°883/2004 revêt une force obligatoire sans équivalent dans les conventions bilatérales : il emporte présomption de régularité de l'affiliation au régime concerné.

En conséquence, il lie les institutions et les juridictions du pays d'accueil tant qu'il n'a pas été retiré ou déclaré invalide par l'institution qui l'a délivré. L'article 5 du Règlement d'application consacre les apports jurisprudentiels en la matière, notamment l'arrêt CJCE Herbosch Kieire du 26/01/2006 (C-2/05).

En conséquence, l'assujettissement à la législation de sécurité sociale française d'un salarié ou d'un non salarié, ne pourra être effectif, tant que le certificat A1 dont il est muni qui atteste qu'une autre législation est applicable, n'est pas retiré par l'institution étrangère qui l'a émis.

Le certificat A1 justifiant l'assujettissement à un régime de sécurité sociale est présumé régulier. Cependant, il ne s'agit que d'une présomption simple.

En cas de doute de l'institution de l'Etat d'accueil sur le bien-fondé de l'établissement du certificat ou sur l'exactitude des faits qui y sont mentionnés, l'institution de l'Etat d'envoi doit réexaminer les faits qui l'ont conduit à établir ce document et, le cas échéant, le retirer.(article 5§2 du règlement (CE) n°987/2009).

Il convient de souligner que, même si les informations portées à la connaissance de l'institution compétente à l'appui de la demande de certificat A1 ont pu justifier la décision sur la législation applicable mentionnée dans le formulaire, ce sont les circonstances de fait constatées par exemple lors d'un contrôle, qui doivent être prises en compte pour apprécier a posteriori la législation applicable (arrêt CJCE Format du 4 octobre 2012, C-115/11).

La portée du certificat A1 influe en conséquence lourdement sur les processus contrôle et recouvrement. (voir point 6 et 7)

*Rappel : le fait qu'aucun formulaire A1 ne soit produit ou même n'ait été délivré au travailleur ne conduit pas de manière automatique à rendre applicable la législation de l'Etat d'emploi.
La situation de l'intéressé doit être examinée au regard des règles de législation applicable posées par le Règlement.*

4.3) La vérification de l'existence du certificat A1.

L'authenticité du document A1 ou E101 qui est présenté lors d'un contrôle pourra être immédiatement vérifiée par l'inspecteur par la consultation télématique de la base d'enregistrement des formulaires de détachement du Cleiss.

A partir des certificats A1 qui lui sont transmis par les institutions de sécurité sociale des autres Etats membres, le Centre a constitué une base des travailleurs salariés et non salariés détachés en France, par les entreprises étrangères.

La consultation de la base Sirdar (Système informatisé de recherche des détachements autorisés et réguliers) est ouverte aux inspecteurs du recouvrement depuis 2008. La base d'interrogation est accessible à distance par internet.

L'adresse est : <https://www.cleiss.fr/sirdar/>

La consultation permet aux inspecteurs de vérifier la matérialité de l'accomplissement de cette formalité ainsi que l'authenticité des documents E 101 et A1 qui leurs sont présentés. Les inspecteurs du recouvrement disposent des login et mots de passe nécessaires.

(Les modalités de demande ou de renouvellement des droits d'accès sont précisées dans le guide méthodologique LCTI).

Toutefois, il ne peut être tiré de conclusions de l'absence du certificat A1 dans la base Sirdar, car cela peut s'expliquer par différents motifs : notamment incomplétude de la base liée soit à l'absence de transmission de tous les formulaires par les institutions étrangères, soit à une transmission tardive, ou à une émission à effet rétroactif,...

L'institution de l'Etat d'accueil peut demander à l'institution de l'état d'envoi de réexaminer les faits qui l'ont conduit à établir ce document et, le cas échéant, le retirer.

4.4) La vérification de l'existence juridique de l'entreprise étrangère.

En cas de doute sur l'existence juridique de l'entreprise étrangère, avant toute analyse approfondie, la première approche consiste à vérifier que la société étrangère n'est pas une entité fictive. C'est à dire qu'elle a bien une réalité juridique et qu'elle possède une activité dans son pays d'origine.

Cette vérification peut être opérée en consultant la base de données internationale Ellipro: Sa consultation vise à recueillir les principales informations juridiques de l'entreprise.

Cet applicatif permet aux corps de contrôle des Urssaf d'accéder en ligne à une base d'informations légales mondiale. Sa consultation facilite la vérification de l'existence réelle d'une entreprise, où qu'elle soit en Europe en offrant l'accès à des informations telles que l'identification de l'entreprise, la raison sociale, le chiffre d'affaires, la forme juridique, l'année de création, la localisation (adresse, dirigeants et activités de l'entreprise).

L'accès à la base ellipro s'effectue simplement par la connexion internet :<https://ellipro.fr>

Les inspecteurs du recouvrement disposent des login et mots de passe nécessaires.

Il s'agit en réalité d'une version internationale de l'outil « intuiz » déjà mis à disposition de la branche.

Le nombre de consultation n'est pas limité et cet applicatif a vocation à être utilisé par l'ensemble des inspecteurs du recouvrement. Il constitue la réponse de premier niveau pour les inspecteurs.

Un second applicatif ORBIS ouvre l'accès à des informations plus détaillées sur les entreprises étrangères. Les conditions d'accès sont réservées aux inspecteurs spécialisés dans la lutte contre les fraudes transnationales.

Enfin, il est également possible de faire réaliser des enquêtes complémentaires approfondies sur des

sociétés étrangères.

Une demande préalable est transmise par le référent régional Lcti auprès de l'Acoss, et plus spécifiquement auprès du département recherche, prévention et lutte contre la fraude de la Dirres (jean-francois.vandorpe@acoss.fr).

En outre, les annuaires recensant les sociétés peuvent être aisément consultés sur Internet.

A titre d'exemple:

- www.lesannuaires.com/societe-europe-entreprise-europe.html

- www.kompass.fr.

Enfin, en cas de suspicion de fraude transnationale sur une entreprise établie dans l'UE, il est possible, de saisir le bureau de liaison concerné (Direction Générale du Travail).

Ce bureau est institué conformément à l'article 4 de la Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services.

Les modalités de saisine des bureaux de liaison sont précisées dans le document ci après.

(Voir annexe 6 Saisine du Bureau de Liaison)

Tous les agents de contrôle habilités à constater les infractions de travail illégal peuvent saisir, directement et sans intermédiaire, un des bureaux de liaison établis sur le territoire français. Etant précisé que cette saisine doit être motivée.

Elle n'intervient qu'à la suite d'un contrôle de la situation de travailleurs détachés pour lesquels il n'a pas été possible de vérifier le plein respect des conditions de travail et d'emploi, ou lorsqu'une fraude est très fortement suspectée.

4.5) La vérification de la situation du travailleur au regard de la législation de sécurité sociale.

Il convient de vérifier la situation des travailleurs au regard des règles de détermination de la législation applicable.

Les doutes peuvent porter sur la situation des travailleurs détachés et la réponse aux questions suivantes doit pouvoir être apportée :

- Les salariés peuvent-ils présenter un certificat A1 conforme au détachement allégué ?
- A quelle date les salariés ont-ils été embauchés (détermine la version du Règlement applicable) ?
- Qui les a embauchés ?
- Quelle est la durée du détachement ?
- Quel est le lieu de résidence habituel ?
- Quel emploi a été exercé antérieurement au détachement et dans quel pays ?
- Les salariés étaient-ils affiliés à la législation de l'Etat d'envoi depuis au moins un mois avant le détachement ?
- Existe-t-il un lien organique entre l'entreprise « détachante » et le salarié pendant toute la durée du détachement ?
- L'entreprise exerce t elle des activités substantielles dans l'état d'envoi ?
- Les salariés exercent-ils leur activité dans plus d'un Etats membre ?
- La déclaration prévue à l'art. R.1263-3 du Code du travail, adressée à la Direccte mentionne t'elle les travailleurs en situation de détachement ?

- Un représentant de l'entreprise qui procède au détachement de salariés en France a-t-il été désigné ? (article R1263-2-23 du Code du travail).

Les situations de fait rencontrées par les corps de contrôle peuvent amener à conclure que la décision sur la législation applicable résultant du formulaire A1 soit revue par l'organisme qui s'est prononcé et que le certificat soit en conséquence retiré.

4.6) La demande de production des certificats A1.

Il convient en premier lieu de vérifier systématiquement si les travailleurs contrôlés se sont vu délivrer des formulaires A1 dès lors qu'une situation de rattachement à une législation étrangère se trouve alléguée ou potentiellement applicable au regard des éléments de fait relevés.

Dès lors que les certificats n'ont pas été produits pour l'ensemble des salariés concernés, il conviendra d'en solliciter la communication.

La demande de production des certificats qui n'ont pas été produits spontanément, doit être formulée auprès de quatre destinataires spécifiquement identifiés :

- directement auprès de l'entreprise étrangère. Pour les besoins de la preuve, l'envoi en pli recommandé à l'entreprise étrangère paraît devoir s'imposer aussitôt que les enjeux financiers sont d'importance, tant pour permettre de justifier de la vérification de l'existence du certificat, que pour justifier de l'éventuelle absence d'existence de l'entreprise à son siège supposé.

- également auprès de l'entreprise qui a passé un contrat avec un prestataire de services qui détache des salariés. En effet, l'entreprise est tenue de vérifier pour toute prestation d'un montant supérieur à 5 000 € la régularité de la situation de son cocontractant (article D.8222-7 du code du travail).

Depuis le décret du 30 mars 2015 (2015-364) relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal et portant précisions à la loi 2014-790 du 10 juillet 2014, l'entreprise cliente doit également s'assurer avant le début du détachement, que l'entreprise étrangère a effectivement adressé à l'inspection du travail une déclaration préalable au détachement des salariés requis dans le cadre de la prestation, ainsi que la désignation d'un représentant.

À défaut d'une telle vérification ou d'accomplissement de la déclaration, les deux entreprises s'exposent à une amende d'au plus 2 000 € par salarié détaché. (art. L. 1262-4-2 et art. L. 1262-4-3 du code du travail).

Au surplus, l'entreprise qui accueille en France des travailleurs détachés doit annexer la déclaration préalable de détachement au registre du personnel (art. L. 1221-15-1 nouveau du code du travail).

- auprès du représentant de l'entreprise étrangère (depuis la publication de ce même décret) En effet, tout employeur établi hors de France qui détache un ou plusieurs salariés pour une prestation sur le territoire français est tenu de désigner un représentant chargé d'assurer toutes relations avec les agents de contrôle du travail illégal (art. L. 1262-4-1 du code du travail).

- auprès de l'institution étrangère à laquelle les salariés sont censés être affiliés, en application des principes de coopération ou d'entraide administrative). Cette démarche peut permettre d'obtenir plus rapidement les informations requises.

Le guide méthodologique propose à titre d'illustrations deux courriers sollicitant la communication des certificats à l'entreprise et au bénéficiaire de la prestation. Un modèle spécifique à destination du représentant de l'entreprise étrangère est intégré au guide méthodologique depuis l'entrée en application du décret 2015-364 du 30 mars 2015.

La sollicitation de la communication du certificat s'impose afin de permettre une gestion rationnelle de ces situations et d'éviter d'avoir à reconsidérer les situations à la lumière de certificats présentés ou établis postérieurement aux constats.

En l'absence de communication de formulaires dans les délais de trois mois, l'absence de formulaire sera

considérée comme provisoirement établie.

5. La procédure de contestation du certificat relatif à la législation de sécurité sociale applicable.

La décision A1 du 12 juin 2009 de la Commission Administrative pour la Coordination des Systèmes de Sécurité Sociale met en place une procédure de contestation de la validité des documents et de la détermination de la législation applicable.

Elle se décompose en deux parties :

- Une phase de dialogue qui s'exerce à deux niveaux
- Puis, en cas d'échec, une procédure de conciliation.

La procédure administrative est détaillée dans le document ci-dessous :
(Voir annexe 7 Procédure générale de contestation du certificat A1)

Le schéma de la procédure mentionne les acteurs concernés :
(Voir annexe 8 Procédure générale de contestation du certificat A1 (acteurs))

Lorsque des formulaires ont été produits lors du contrôle, deux situations peuvent se présenter. Si une vérification de l'authenticité des formulaires auprès de l'institution étrangère compétente conduit à conclure que les formulaires sont faux, en principe, celle-ci les déclarera invalides après un simple échange sans nécessité de recourir à la procédure de dialogue et de conciliation. Dans toute autre situation de doute, au vu des constats effectués, sur la validité des formulaires produits, en particulier sur la législation applicable indiquée dans ceux-ci ou de divergence avec l'institution étrangère sur la législation applicable, il convient de mettre en œuvre la procédure prévue par la décision A1 du 12 juin 2009 de la Commission Administrative pour la Coordination des Systèmes de Sécurité Sociale, en application notamment de l'article 5 du Règlement d'application.

5.1) Phase 1 de dialogue : contestation de la validité des formulaires A1.

5.1.1) Contestation de la validité des formulaires A1.

L'inspecteur du recouvrement qui a un doute concernant le bien-fondé, la validité d'un document ou l'exactitude d'une pièce justificative attestant de la situation d'une personne aux fins de l'application du règlement (CE) n° 883/2004 ou du règlement (CE) n° 987/2009 prend contact avec l'institution qui a délivré le certificat pour lui demander d'apporter les éclaircissements nécessaires.

Pour rappel, il appartient à l'inspecteur du recouvrement sur la forme de s'assurer :

- de l'authenticité du certificat (à l'appui de la base Sirdar)
- du respect des conditions de forme du certificat (ex : mention de l'identité de l'assuré social, de l'autorité qui a délivré le certificat)
- de l'exactitude des mentions portées.

Quant au fond, les vérifications devront porter sur:

- les conditions de détachement (voir point 3)
- les conditions de la « pluri-activité » (Voir point 2)

La démarche engagée permettra le cas échéant de retirer ou d'invalider le document en cause ou de revoir ou annuler la décision.

Cette demande doit être motivée, juridiquement étayée et les éléments de faits rapportés. Elle doit faire référence à l'application de la décision A1, fournir les pièces justificatives ayant donné lieu à cette demande. L'inspecteur du recouvrement précise également qu'il sera la personne de contact pour la première phase de la procédure de dialogue.

Le CLEISS est à la disposition des inspecteurs du recouvrement souhaitant un avis sur l'argumentation à développer dans la demande de retrait par rapport aux dispositions du Règlement européen. Cette consultation pourra notamment contribuer à sécuriser les dossiers à forts enjeux.

L'inspecteur du recouvrement est juge de l'opportunité de suivre ou pas l'avis du CLEISS.

L'institution étrangère requise accuse réception de la demande par courrier électronique ou par télécopie dans les plus brefs délais, en tout état de cause dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la demande.

Elle indique également qui sera la personne de contact durant la première phase de la procédure de dialogue.

L'institution étrangère est tenue d'informer du résultat de l'examen du dossier dès que possible, en tout état de cause dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Si la décision initiale est confirmée ou annulée ou si le document est retiré ou invalidé, l'autorité étrangère sollicitée en informe l'Urssaf mais également la personne salariée ou non salariée concernée et, s'il y a lieu, son employeur.

Si l'institution étrangère requise n'est pas en mesure de clôturer son examen dans un délai de trois mois en raison de la complexité du dossier ou parce que la vérification de certaines données nécessite l'intervention d'une autre institution, elle peut prolonger le délai d'une période maximale de trois mois.

Elle avise dès que possible l'Urssaf de la prolongation, en tout état de cause au moins une semaine avant l'expiration du délai initial, en motivant son retard et en indiquant à quelle date elle compte avoir terminé son examen.

Dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, les États membres concernés peuvent convenir de déroger aux délais spécifiés, à condition que la prolongation soit justifiée et proportionnée à la situation examinée et qu'elle soit limitée dans le temps.

5.1.2) Formalisme requis pour une demande de retrait.

Il appartient à l'inspecteur du recouvrement de rédiger un courrier circonstancié à destination de l'autorité qui a établi le certificat A1 en vue de formuler une demande de retrait.

Ce courrier mentionne l'ensemble des éléments qui ont amené l'inspecteur du recouvrement à considérer que la législation française avait vocation à s'appliquer à la situation constatée en application des Règlements européens.

Doivent globalement être repris à l'appui de cette demande, les éléments de droit et de faits qui sont constatés par l'inspecteur du recouvrement et qui fondent le retrait. Le courrier doit également permettre d'identifier les personnes et/ou entreprises concernées en joignant si possible une copie des certificats contestés.

Simultanément à l'envoi du courrier de l'inspecteur, une copie dématérialisée du courrier en français de la demande de retrait est adressée :

- à l'Acoss sur l'adresse mail retrait.a1@acoss.fr

- au Cleiss sur l'adresse mail retraitA1@cleiss.fr

Afin de faciliter un examen rapide des demandes de retrait de formulaires, le courrier doit être adressé dans la langue de l'organisme destinataire ou en anglais.

Le CLEISS a mis en place en 2015 une plate-forme dématérialisée de traduction et pourra procéder à la traduction des documents.

Cette plateforme est accessible à l'adresse suivante : <https://portaildestraductions.cleiss.fr>

Les login et mot de passe nécessaires ont été communiqués aux inspecteurs du recouvrement.

Le guide utilisateur de la plateforme de gestion des traductions est à toutes fins utiles adjoint à la présente lettre collective:

(Voir annexe 9 Guide utilisateur de la plateforme de traduction du CLEISS)

Le schéma ci-après synthétise les relations avec le Cleiss en matière de demande de traduction et de suivi des demandes de retrait.

(Voir annexe 10) Traduction et suivi des demandes de retraits des certificats A1)

5.1.3) Cas particulier des demandes de retrais formulées au Luxembourg.

L'accord de coopération en matière de coopération et d'entraide administrative entre la France et le Luxembourg, entré en vigueur depuis le 1er novembre 2014, prévoit des modalités particulières et des délais raccourcis dans les échanges entre les deux Etats.

Le délai de réponse pour se prononcer sur une demande de retrait est ramené à un mois (article 15 § 2).

A défaut de réponse de l'institution compétente (centre commun de sécurité sociale) dans le délai mentionné ci-dessus, l'organisme de liaison informe les autorités compétentes des deux parties contractantes de ce défaut de réponse.

Si l'accord prévoit que les modalités d'application de l'article 15 peuvent être précisées par arrangement administratif, les autorités compétentes des deux Etats sont convenues de ne pas conclure d'arrangement administratif.

En cas de désaccord à l'issue d'un mois ou d'absence de réponse, il est possible de transmettre le dossier en étape 2 de la procédure de dialogue et de conciliation (en respectant la procédure décrite ci-dessous (cf 3)).

(Voir annexe 11 Modalités particulières entre la France et le Luxembourg)

5.1.4) Suite de la demande de retrait du certificat A1.

Deux situations sont possibles

- La demande de retrait formulée est suivie d'effet en faveur de l'Urssaf requérante : le certificat est retiré, l'affiliation des travailleurs auprès de la sécurité sociale française peut être réalisée et les cotisations exigées.

- La demande de retrait formulée est refusée ou aucune réponse n'est apportée dans les délais : la démarche se poursuit par l'ouverture de la seconde phase dite phase de dialogue (après 3 ou 6 mois)

Le schéma ci-après synthétise sous forme de diagramme, la démarche qui doit être retenue par les inspecteurs du recouvrement lors de demandes de retrait des formulaires A1.

(Voir annexe 12 Organigramme de vérification des certificats A1)

5.1.5) Suivi statistique de la phase 1 de dialogue.

La Direction de la Sécurité Sociale a confié au Cleiss le soin d'assurer un suivi statistique des demandes de retrait des certificats A1, formulées tant par les organismes locaux français que celles émises par les organismes étrangers en France.

L'intégration du Centre de liaison comme destinataires des documents relatifs aux demandes de retraits des certificats A1 dans les processus de travail des organismes doit en conséquence être opérée.

Par ailleurs, la Cog 2014/2017 a instauré un nouvel indicateur de suivi portant sur le « nombre de demandes de retrait de formulaires de détachement ». Dans l'attente de la construction de cet indicateur de manière automatisée, les organismes de recouvrement sont invités à recenser semestriellement les flux et typologies de réponses apportées aux demandes de retraits des certificats A1 par le réseau.

Le recueil des données effectué à partir des tableaux ci-joints, vise à dénombrer les demandes de retrait des A1 dans le cadre de la phase 1 de la procédure réglementaire, soit :

- Le nombre de demandes de retraits de formulaires A1 formulées par les Urssaf au titre de l'année.

- Le nombre de retraits obtenus.

(Voir annexe 13 Suivi statistique des demandes de retraits des certificats A1)

5.2) Phase 2 de la procédure de dialogue.

En cas d'échec de la phase de dialogue entre les organismes de sécurité sociale ou si l'institution de sécurité sociale requise n'est pas en mesure de clôturer son examen de la demande dans le délai de 6 mois, s'ouvre une seconde phase de dialogue dans laquelle intervient, pour la France, la direction de la Sécurité sociale (Dss).

Les autorités compétentes des États membres concernés (dont la Dss) peuvent décider d'entamer la seconde phase de la procédure de dialogue ou de saisir directement la commission administrative.

Si les autorités compétentes entament la seconde phase de la procédure de dialogue, elles nomment chacune une personne de contact principal dans un délai de deux semaines à compter de la date à laquelle les institutions les ont informées de la situation.

Les personnes de contact s'efforcent de trouver un accord dans un délai de six semaines à compter de leur nomination. Elles préparent chacune un rapport sur leurs activités et informent les institutions de l'issue de la seconde phase de la procédure de dialogue.

D'un point de vue opérationnel, il appartient au référent régional Lcti de transmettre à l'Acoss (Dirres-département prévention, recherche et lutte contre la fraude) le dossier à l'appui duquel la Dss et plus spécifiquement la Division des Affaires Communautaires et Internationales (Daci) entamera la seconde phase de dialogue.

Il est attendu sous format dématérialisées zippé sur l'adresse mail retrait.a1@acoss.fr, les éléments suivants :

- copie de la lettre d'observations
 - copie du rapport de contrôle
 - éventuellement, copie du PV pénal
 - copie de la demande des retraits des certificats A1 adressée ainsi que de sa traduction en français,
 - formulaires A1 concernés,
 - copie de la réponse de refus adressé par l'organisme étranger ainsi que de sa traduction en français et de tout échange intervenu.
- Il appartiendra à l'Acoss de communiquer ces éléments à la Daci.

La division tiendra informée l'Agence centrale de l'évolution et des suites données au(x) demande(s) de contestation de validité des formulaires A1.

Le référent régional concerné sera informé des suites du dossier lorsqu'il aura été définitivement statué sur la demande de retrait.

5.3) Procédure de conciliation.

En l'absence d'accord à l'issue de la procédure de dialogue dans ses phases 1 et 2, les autorités compétentes des États concernés (soit la Dss pour la France) peuvent saisir la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale. Elles préparent chacune une note à l'attention de la commission administrative, contenant les principaux points litigieux.

La commission administrative s'efforce de concilier les points de vue dans les six mois suivant sa saisine. Elle peut décider de saisir le comité de conciliation pouvant être créé conformément à ses statuts.

La DACI tiendra informée l'Agence centrale de l'évolution et des suites données au(x) demande(s) de contestation de validité des formulaires A1.

Le référent régional concerné sera informé des suites du dossier lorsqu'il aura été définitivement statué sur la suite donnée à la demande de retrait.

6. Incidence des certificats A1 sur la procédure de contrôle LCTI.

L'existence et la production des certificats A1 a une incidence sur les procédures de contrôle des prestations de services internationales (PSI) comme sur le recouvrement.

Pour rappel, la production des formulaires de type A1, même après l'opération de contrôle, ne permet pas l'assujettissement à la législation sociale française des travailleurs salariés ou non salariés en situation de détachement ou de pluriactivité qui relèvent de la législation d'un autre Etat. Par voie de conséquence la mise en recouvrement des cotisations et contributions sociales ne peut être effectuée.

Les précisions apportées par la présente lettre collective reflètent l'analyse commune de la Dss et de l'Acoss du processus qu'il y a lieu de respecter dans les situations où des demandes de retrait de formulaires A1 doivent être effectuées.

S'agissant de procédures de contrôle LCTI, une stricte observance des règles procédurales s'impose aux corps de contrôle. L'existence d'éléments d'extranéité à la situation est sans incidence sur les impératifs de sécurisation juridique, de respect des principes du contradictoire, de la sauvegarde et de l'effectivité des droits de la défense.

Ces dispositions s'appliquent naturellement, tant sur la forme que sur le fond.

Le respect des règles procédurales s'entend également du respect des apports jurisprudentiels de droit interne qui sont applicables en la matière. Ainsi l'exigence d'une parfaite information du cotisant dans les modes, bases, calcul, taux s'imposent naturellement.

Il en est de même du formalisme applicable à la mise en demeure, notamment dans le double principe d'unicité de la lettre d'observation et de la mise en demeure subséquente.

En application du règlement européen de coordination, il convient, quel que soit le moment de la présentation du formulaire A1 (même après le contrôle), d'engager systématiquement la procédure de retrait des formulaires A1, lorsque la situation détectée justifie une requalification de la législation de sécurité sociale applicable aux personnes contrôlées.

Pour autant, il paraît essentiel, à des fins d'opérationnalité et de traçabilité, d'adapter la procédure de contrôle en cas de production desdits certificats.

Ainsi, les inspecteurs du recouvrement et plus globalement les organismes de recouvrement, sont invités à mener simultanément la procédure de retrait des certificats de rattachement et, (à l'issue du délai de 3 mois imparti à l'institution pour répondre) poursuivre la procédure de contrôle jusqu'à l'envoi de la mise en demeure.

A ce titre, les corps de contrôle restent fondés à l'issue des constats et vérifications opérés, à :

- opérer le chiffrage des cotisations et contributions sociales,
- établir et adresser le PV pénal,
- produire la lettre d'observations,
- effectuer à l'issue de la phase contradictoire d'éventuelles réponses à observations puis élaborer la réponse aux observations
- effectuer le procès verbal de contrôle

Cette position vise à mettre en cohérence les redressements effectués à l'occasion d'opérations menées en termes de PSI avec les informations saisies dans le système d'information et ainsi assurer la traçabilité du processus de contrôle.

Elle permet également de préserver la créance et d'éviter la prescription.

7. Incidence du certificat A1 sur le recouvrement des cotisations et contributions sociales.

A l'issue de la procédure de contrôle, les services de gestion des comptes enregistrent le débit sur le compte ; et ce conformément aux dispositions de la lettre collective Acooss n° 2013-000054 du 27 février 2013 portant enregistrement des redressements suite à contrôle.

La mise en demeure est adressée au cotisant.

A titre de rappel, la mise en demeure permet d'informer officiellement le cotisant de la procédure de contrôle et de bloquer la procédure de recouvrement dans l'attente du résultat de la procédure administrative d'instruction du retrait des formulaires A1.

Lorsque des formulaires A1 ont été produits et contestés par l'inspecteur dans le cadre d'une demande de retrait, la lettre d'observations doit explicitement indiquer que l'application de la législation française ne sera effective qu'une fois les formulaires retirés ou déclarés invalides.

La procédure de recouvrement est suspendue à compter de la réception de l'accusé de réception de la mise en demeure.

En effet, au regard des règles de coordination européennes et des jurisprudences établies en la matière, les organismes ne sont pas fondés à mettre en recouvrement les cotisations et contributions afférentes à l'assujettissement à la législation française de sécurité sociale, d'un travailleur salarié ou non salarié dès lors que ce dernier est muni d'un certificat de type A1.

Les procédures contentieuses de recouvrement de cotisations résultant de la remise en cause d'un certificat A1 ne peuvent en conséquence être exercées avant que le certificat n'ait été retiré, ni à l'encontre du débiteur principal, ni le cas échéant, à l'encontre du débiteur solidaire.

A l'issue du processus de demande de retrait des certificats A1 qui concernent le dossier et notamment lorsqu'il a été satisfait à la demande de retrait, d'éventuels ajustements requis par les décisions seront à effectuer par les services du contrôle. La procédure de recouvrement forcée est par suite diligentée par les services ad hoc selon les voies et modalités usuelles.

8. Les outils en appui du contrôle LCTI.

En termes d'accompagnement, la branche a déployé depuis quelques années une formation spécifique sur les travailleurs migrants : celle-ci a vocation à être délivrée à l'ensemble des inspecteurs du recouvrement.

En outre, il est mis à la disposition du corps de contrôle un certain nombre d'outils présentés de manière synthétique dans ce chapitre.

• Guide méthodologique

Le guide méthodologique LCTI constitue un outil de branche accessible par l'ensemble du corps des inspecteurs du recouvrement. Elaboré et mis à jour par le réseau des référents régionaux LCTI, il offre un appui opérationnel en intégrant la législation applicable, les méthodologies adaptées aux situations de mobilité internationale ainsi que des modèles de courriers.

• Osiris

Sont précisés dans la présente lettre collective les chefs de redressement portant les motifs de fraude transnationale : il est ainsi précisé que dans la bibliothèque des motifs, le chef de redressement 409 a été plus finement décliné afin d'appréhender plus précisément les différentes situations de fraude transnationale dont le détachement. Ainsi, les situations de mobilité internationale sont identifiées sous les chefs de redressements 409 -1 à 409- 8.

A des fins de traçabilité des contrôles portant sur la PSI et de sécurisation des argumentaires avancés, il est attendu un emploi systématique de ces motifs pour les redressements opérés au titre de la prestation de services internationale.

- Site du Cleiss

Le site du Cleiss constitue une source d'information sur les réglementations applicables en matière de coordination de sécurité sociale. On peut notamment y trouver les dispositions citées dans cette lettre-réseau (Règlements européens, décisions d'interprétation, Guide de la législation applicable, conventions de coordination en matière de sécurité sociale).

A titre de rappel, l'adresse du site est : <http://www.cleiss.fr/>

Il constitue également un appui auquel il peut être fait appel par les inspecteurs qui rencontreraient une difficulté particulière.

- Sirdar

L'authenticité du document A1 peut être immédiatement vérifiée par l'inspecteur par la consultation télématique de la base d'enregistrement des formulaires de détachement Sirdar.

La base d'interrogation accessible à distance par internet intègre les certificats A1 des salariés détachés en France par des entreprises étrangères ou des travailleurs indépendants étrangers (espace européen) qui "s'auto-détachent" en France.

L'adresse du site est <https://www.cleiss.fr/sirdar/>

- Site Ellipro

L'appli Ellipro doit faciliter la vérification par les corps de contrôles de l'existence réelle d'une entreprise et de sa situation, où qu'elle soit en Europe. Il offre notamment l'accès à des informations telles que l'identification, la raison sociale, le chiffre d'affaires, la forme juridique, l'année de création, la localisation, l'adresse, le(s) nom(s) du/des dirigeant(s) et les activités de l'entreprise étrangère visée.

L'adresse du site est : <https://hellipro.fr/>

L'appli ORBIS offre l'accès à des informations complémentaires.

Des demandes d'enquêtes spécifiques approfondies peuvent être formulées auprès de l'Agence centrale par l'intermédiaire des RRLCTI.

- Site VIES

Le site VIES permet de vérifier la validité d'un numéro d'identification à la TVA attribué par un Etat membre. Il n'y a pas de base de données TVA à l'échelle de la Communauté européenne pour assurer cette vérification.

La demande est adressée à la base de données nationale qui relie les administrations nationales des douanes et de la fiscalité.

La vérification s'opère à partir de la base de données TVA nationale correspondant à l'Etat membre sélectionné.

L'adresse de vérification est : http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/?locale=fr

La validité d'un numéro de TVA dans un pays donné s'opère au moyen des menus déroulant permettant de choisir l'Etat membre qui a attribué ce numéro et préciser le numéro de TVA.

A titre d'information, il convient de préciser sur l'écran d'accueil « France » pour la rubrique « état membre du demandeur » et porter comme numéro TVA du demandeur « 1234 ».

Une image de l'écran est à toutes fins utiles jointe :

(Voir annexe 14 Vérification des numéros de TVA intracommunautaire))

Annexes jointes :

Annexe 1 : Situations particulières.

Annexe 2 : Diagramme pluri-activité salariée

Annexe 3 : Diagramme pluri-activité Travailleur Indépendant

Annexe 4 : Récapitulatif des conventions bilatérales

Annexe 5 : Certificat A1

Annexe 6 : Saisine du bureau de liaison

Annexe 7 : Procédure générale de contestation du A1

Annexe 8 : Procédure générale de contestation du A1 (acteurs)

Annexe 9 : Guide utilisateur plateforme de traduction du CLEISS

Annexe 10 : Traduction et suivi des demandes de retrait des certificats A1

Annexe 11 : Modalités particulières applicables entre la France et le Luxembourg

Annexe 12 : Organigramme de vérification des certificats A1

Annexe 13 : Suivi statistique des demandes de retraits des certificats A1

Annexe 14 : Vérification des numéros de TVA communautaire.