

# Nouvelles règles d'assujettissement: aspects importants pour les employeurs

Le droit des assurances sociales contient, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012, certaines nouvelles règles d'assujettissement s'appliquant aux entreprises qui emploient du personnel de l'espace européen ou du personnel suisse dans la zone UE. Cet article vous présente les principaux éléments à observer dans les rapports de travail de durée indéterminée (p. ex. frontaliers) ou déterminée (p. ex. détachements). **Par Gertrud E. Bollier**

La Suisse a signé des conventions de sécurité sociale avec la plupart des Etats industrialisés pour éviter l'obligation d'assurer – et donc d'assujettir – dans les deux pays les personnes qui ne travaillent et résident pas dans le même pays ou qui sont rémunérées par un employeur à l'étranger. Ces personnes peuvent en outre bénéficier des prestations de l'autre Etat contractant aux mêmes conditions que ses ressortissants.

Ces dispositions sont réglées dans l'Accord sur la libre circulation des personnes, dans le cadre des Accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne, et remontent à l'année 1971. En relation avec la circulation des personnes au sein de l'UE, les règlements nos 1408/71 (aspects matériels à valeur législative) et 574/72 (dispositions d'exécution à valeur réglementaire) ont été remplacés le 1<sup>er</sup> mai 2010 par les règlements nos 883/04 et 987/09.

Avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, la Suisse a étendu l'application aux Suisses et Suissesses ainsi qu'aux ressortissants des Etats de l'UE, mais continue d'en exclure les ressortissants d'Etats tiers résidant dans les Etats membres. Au cœur de l'AELE, les dispositions n'ont pas encore été mises à jour. La circulation des personnes avec l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège reste soumise aux dispositions des règlements nos 1408/71 et 574/21, qui priment les accords conclus avec les pays concernés.

## Assujettissement dans un seul Etat

Le règlement n° 883/04 part également du principe qu'une personne qui ne travaille et réside pas dans le même pays

(Suisse ou Etat membre de l'UE) ou dont la rémunération provient d'un autre Etat membre ne doit être assujettie aux assurances sociales que dans un seul Etat

*«La période de détachement peut être prolongée à 60 mois au maximum.»*

membre. Dans l'ensemble, les règles en la matière sont les mêmes pour la circulation des personnes avec les Etats de l'UE qu'entre les Etats de l'AELE. Le règlement n° 883/04 cependant annule toutes les exceptions au sens d'un assujettissement partagé.

■ Quiconque a le statut d'indépendant dans l'un des pays et exerce une activité lucrative salariée dans l'autre doit, pour l'ensemble des revenus provenant de ses activités, être assujetti dans l'Etat où il exerce l'activité salariée. L'activité lucrative est réputée salariée ou indépendante selon la définition qu'en donne la législation du pays dans laquelle elle est exercée.

Les frontaliers qui n'exercent pas d'activité lucrative dans l'Etat de résidence restent assujettis aux assurances sociales du pays de leur emploi (principe de la soumission à la législation du lieu du travail). Cela vaut également pour les autres hommes actifs et femmes actives qui n'exercent pas d'activité lucrative dans l'Etat de résidence.

Les personnes avec un seul employeur, mais travaillant pour celui-ci dans l'Etat de résidence également, étaient jusqu'ici obligatoirement soumises à la législation sur la sécurité sociale de l'Etat de résidence.

■ Le règlement n° 883/04 apporte une nouveauté dans ce contexte: la personne qui n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'Etat de résidence, c.-à-d. plus de 25 pourcent, est désormais assujettie aux assurances sociales de l'Etat où la société qui l'emploie a son siège.

Malheureusement, cette solution pragmatique ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de deux employeurs différents. Ainsi, un frontalier qui vient travailler en Suisse depuis l'Allemagne, où il exerce également une activité lucrative, et ne serait-ce juste comme entraîneur d'une équipe de foot junior, reste soumis aux assurances sociales d'Allemagne pour l'ensemble des revenus provenant de ses activités.

Pour l'employeur suisse, cela signifie que s'applique la législation allemande

### Liens utiles

Les formulaires et mementi peuvent être consultés, traités et imprimés sur le site [www.avs-ai.info](http://www.avs-ai.info) ➔ Services. Les textes des conventions se trouvent sous [www.bsv.admin.ch/vollzug](http://www.bsv.admin.ch/vollzug) ➔ International ➔ Données de base INT ➔ Textes des conventions.

sur la sécurité sociale, avec les taux de cotisation correspondants, et qu'il doit effectuer un décompte en conséquence avec les autorités allemandes.

### Missions de durée déterminée

Pour les missions de durée déterminée dans un Etat contractant, les conventions de sécurité sociale prévoient l'option dite du détachement. La personne employée temporairement dans l'autre Etat contractant reste alors assujettie aux assurances sociales de son pays d'origine et ne verse pas de cotisations sociales au pays d'affectation.

Un tel détachement n'est possible que si la personne en question est assurée dans son pays d'origine juste avant sa mission et qu'elle y a exercé une activité économiquement mesurable. La personne détachée doit avoir effectivement travaillé au service de l'employeur qui l'envoie en mission. Il ne suffit donc pas de former quelqu'un sur le lieu de travail, l'activité implique d'y avoir travaillé. Le guide pratique pour l'obligation de s'assurer cite pour la première fois une durée minimale, en l'occurrence un mois. Et il faut que, au terme du détachement, l'employé détaché revienne dans son pays d'origine.

### Détachement dans un Etat membre de l'UE

Tandis que la nationalité du personnel détaché ne joue aucun rôle lorsqu'il existe une convention de sécurité sociale entre la Suisse et l'Etat concerné, le règlement n° 883/04 prévoit des restrictions: seuls les Suisses et Suissesses et les ressortissants des Etats membres de l'UE peuvent être détachés.

- Toute demande visant un détachement dans un Etat membre de l'UE, ou depuis un tel vers la Suisse, doit désormais être soumise avant le début même du détachement.
- La nouvelle durée maximale d'un détachement est fixée à 24 mois. Le formulaire E101 a été remplacé par la demande d'attestation A1. En prévision d'un détachement, il convient d'envoyer à la caisse de compensation AVS compétente ce formulaire A1, déjà complété avec les données dispo-



*Les frontaliers qui n'exercent pas d'activité lucrative dans l'Etat de résidence restent assujettis aux assurances sociales du pays de leur emploi.*

nibles, confirmant au point 3.1 le statut de travailleur salarié détaché. Une fois reçue l'autorisation de l'autorité étrangère, la caisse de compensation établit l'attestation de détachement à l'intention de l'employeur. Le salarié détaché doit s'en munir afin de pouvoir la présenter aux autorités compétentes du pays d'affectation le cas échéant, jusqu'à ce que l'échange de données électronique entre les organismes de sécurité sociale fonctionne.

- Sur demande adressée à l'Office fédéral des assurances sociales OFAS et avec l'accord de l'autorité étrangère, la période de détachement peut être prolongée à 60 mois au maximum. L'ancien formulaire E102 est caduc, il a été remplacé par la demande de prolongation de détachement. S'il est, dès le début du détachement, clair que la situation exige un délai de plus de 24 mois, l'employeur peut présenter directement auprès de l'OFAS une demande de détachement de longue durée.

### Détachement dans un Etat de l'AELE

Pour les détachements de ressortissants de Suisse, d'Islande, de Liechtenstein

ou de Norvège vers des entreprises de ces mêmes pays, les dispositions du règlement n°1408/71 continuent de s'appliquer. La période de détachement reste fixée à douze mois et peut être prolongée, moyennant demande auprès de l'OFAS. Le formulaire E101 peut aussi être établi durant ou après la période de détachement et s'appliquer rétroactivement.

Voici en résumé les dispositions importantes pour les employeurs. En ce qui concerne la soumission à l'obligation de s'assurer, sachez encore que le règlement n° 883/04 exige un assujettissement correct en tous points et prévoit la possibilité d'annuler l'opération, avec frais et dépens pour l'employeur faisant défaut. Dans les cas où l'assujettissement selon le droit des assurances sociales change suite à l'entrée en vigueur du règlement n° 883/04, les rapports concernés bénéficient d'un délai transitoire. Celui-ci s'étend jusqu'à l'adaptation des rapports (contrat de travail), mais est limité à dix ans maximum. ■

Gertrud E. Bollier est experte fédérale en assurances sociales avec brevet fédéral et responsable de l'entreprise gebo Sozialversicherungen AG.