

**Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises
au regard des textes régissant la mobilité internationale
au sein d'un même groupe**

Rapport présenté par :

Eric AUBRY et Jean-François CHEVALLEREAU

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

***Rapport RM 2007-061P
Avril 2007***

**Analyse des difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises
au regard des textes régissant la mobilité internationale
au sein d'un même groupe**

Rapport présenté par :

Eric AUBRY et Jean-François CHEVALLEREAU

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

***Il est rappelé que les travaux de l'IGAS sont menés en toute indépendance.
Le présent rapport n'engage pas les ministres qui l'ont demandé.***

***Rapport n°RM2007-061P
Avril 2007***

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
PARTIE I : LES MOBILITES INTRA-GROUPE SONT DESORMAIS RECONNUES PAR LE DROIT DU TRAVAIL ET LE DROIT DES MIGRATIONS ET UNE SIMPLIFICATION DES PROCEDURES A ETE ENGAGEE.....	6
1.1 LES RÉGIMES JURIDIQUES ADOPTÉS PAR LE LÉGISLATEUR VISENT À FACILITER LES DÉTACHEMENTS INTRA-GROUPE	6
1.1.1 <i>La directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 qui confère un statut aux mobilités intra-groupe a été transposée dans le droit du travail français</i>	6
1.1.2 <i>Le détachement intra-groupe vient d’être pris en compte par le droit d’entrée et de séjour des étrangers en France</i>	8
1.1.3 <i>Les textes d’application vont lever les incertitudes qui subsistent sur les conditions de recours au détachement pour les mobilités au sein des groupes</i>	9
1.2 L’ÉVOLUTION LÉGISLATIVE S’EST DOUBLÉE D’UNE SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE D’ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE	12
1.2.1 <i>Les conditions d’accueil des cadres dirigeants ou de haut niveau salariés de sociétés françaises de groupes internationaux ont été sensiblement améliorées</i>	12
1.2.2 <i>Des adaptations des procédures applicables aux détachements sont en cours de finalisation</i>	13
PARTIE II : LE DETACHEMENT AU SENS DU DROIT DE LA SECURITE SOCIALE DEMEURE UNE PROCEDURE DISTINCTE ET UNIFORME POUR TOUTES LES SITUATIONS TRANSNATIONALES.....	17
2.1 LE DÉTACHEMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE CONSTITUE UNE PROCÉDURE PARTICULIÈRE RÉGIE PAR DES TEXTES D’ORIGINES DIVERSES	17
2.1.1 <i>Le détachement correspond à une procédure d’exception s’inscrivant dans le cadre de processus de coordination des régimes nationaux de sécurité sociale</i>	17
2.1.2 <i>Les limites fixées à cette procédure d’exception témoignent d’une insuffisante prise en compte des mobilités intra-groupe</i>	20
2.2 LE DÉTACHEMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE EST INSUFFISAMMENT ARTICULÉ AVEC LA PROCÉDURE D’AUTORISATION DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL SUR LE TERRITOIRE	22
2.2.1 <i>La gestion des détachements de sécurité sociale par le CLEISS garantit une homogénéité et une efficacité des procédures ainsi qu’un meilleur suivi statistique de ces situations</i>	23
2.2.2 <i>La gestion demeure marquée par l’insuffisance de la coordination entre les acteurs</i>	24
PARTIE III: LES BESOINS ET ATTENTES DES SALARIES ET DES ENTREPRISES ONT CONDUIT CERTAINS GROUPES A RECOURIR A DES PRATIQUES EN MARGE DE LA LEGISLATION EN VIGUEUR	26
3.1 LES SALARIÉS DES GROUPES ASPIRENT À UNE SÉCURISATION DE LEURS PARCOURS INTERNATIONAUX ET À UNE PRISE EN COMPTE DE LA FAMILLE LES ACCOMPAGNANT	26
3.2 LES GROUPES SOUHAITENT UN CADRE JURIDIQUE ET DES PROCÉDURES ADAPTÉS AFIN DE FACILITER LA MOBILITÉ ET LA RENDRE ATTRACTIVE.....	29
3.3 DE GRANDS GROUPES ONT CRÉÉ DES STRUCTURES SPÉCIFIQUEMENT DÉDIÉES À LA GESTION DES CARRIÈRES INTERNATIONALES, L’EXEMPLE DE TOTAL	30
3.3.1 <i>Les plates-formes de gestion sont destinées à assurer une gestion uniforme des cadres de groupes internationaux</i>	30
3.3.2 <i>L’exemple de TOTAL et de sa filiale Total Gestion Internationale (TGI) permet d’appréhender ce mode de gestion des carrières</i>	31
3.3.3 <i>Le développement des détachements réalisés à partir de plates-formes de gestion a conduit la direction de la sécurité sociale à en contester le bien fondé</i>	37

PARTIE IV : DIVERSES MESURES ET INITIATIVES PERMETTRAIENT, A COURT ET MOYEN TERME, DE FACILITER ET SECURISER LES MOBILITES INTRA-GROUPE..... 39

4.1 LA MOBILITÉ INTRA-GROUPE EST DEVENUE UNE RÉALITÉ DE LA VIE ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES DONT IL FAUT TENIR COMPTE.....	39
4.2 IL FAUT METTRE L'ACCENT SUR LA CONCLUSION RAPIDE DE CONVENTIONS BILATÉRALES DE SÉCURITÉ SOCIALE	40
4.3 LA QUESTION DU TOILETTAGE DES NORMES COMMUNAUTAIRES DOIT ÊTRE POSÉE	41
4.4 LA RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE ENTRE LE RESPECT DES RÈGLES FONDAMENTALES DE L'AFFILIATION ET LA PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE LA MOBILITÉ TRANSNATIONALE EST POSSIBLE EN UTILISANT L'ARTICLE 17 DU RÈGLEMENT COMMUNAUTAIRE ET LES CLAUSES SIMILAIRES DES CONVENTIONS BILATÉRALES	42
4.5 DE FAÇON PLUS GÉNÉRALE, LA SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES DOIT ÊTRE POURSUIVIE	44

ANNEXES

INTRODUCTION

L'évolution économique ainsi que l'ouverture des marchés conduisent au développement de groupes de sociétés. L'espace économique où sont implantés ces groupes français et leurs filiales dépasse naturellement le territoire national et amène, de plus en plus, de nombreux salariés de ces groupes à exercer successivement leur activité au sein des différentes sociétés, quelle que soit leur localisation géographique.

Cette mobilité internationale croissante correspond à une nouvelle gestion des ressources humaines au sein des groupes multinationaux : apport d'expertise technique, encadrement d'équipes, travail en équipe projet, formation, passage par le « siège » etc. Les salariés concernés sont avant tout les cadres, cadres dirigeants, cadres à fort potentiel, mais aussi les jeunes cadres en formation ou des non-cadres ayant des compétences spécifiques. Il peut s'agir de personnes ayant vocation à faire la plus grande partie de leur carrière successivement dans différents pays ou bien, au contraire, à bénéficier d'une seule affectation au sein d'une filiale ou de la société mère.

1- Les situations de mobilité sont diverses et font intervenir plusieurs variables.

Il faut d'abord distinguer selon que le salarié est ressortissant d'un Etat membre de l'espace économique européen (E.E.E.) ou ressortissant d'un Etat tiers mais ayant un titre de séjour et de travail d'un de ces Etats, d'une part ou ressortissant d'un Etat tiers, d'autre part. Les règles applicables en matière de séjour et d'autorisation de travail sont différentes. Dans le premier cas, ces salariés bénéficient des principes de libre circulation des travailleurs et de libre prestation de services. Ils n'ont pas à demander une autorisation de travail ou de séjour pour travailler en France.

Il faut ensuite distinguer le détachement au sens du droit du travail et de l'immigration et le détachement au sens du droit de la sécurité sociale. Le détachement au sens du droit du travail et par extension du droit de l'immigration est régi par les dispositions de la directive communautaire du 16 décembre 1996. La loi du juillet 2005 en transposant cette directive a, pour la première fois en droit français, reconnu explicitement le détachement de travailleurs au sein d'un groupe. Mais ce texte est dans l'attente d'un décret d'application.

Les textes jusqu'ici en vigueur, explicités par une circulaire de la direction de la population et des migrations (DPM) de 1990, prévoient notamment que l'introduction de salariés détachés exclut toute participation effective à l'activité de l'entreprise d'accueil et que le détachement ne peut excéder une durée allant de 12 à 18 mois. Si la situation de l'emploi leur est théoriquement opposable, elle n'est que rarement invoquée.

En ce qui concerne le détachement au sens du droit de la sécurité sociale, tant le règlement 1408/71 que les conventions bilatérales de sécurité sociale conclues par la France, donnent la possibilité pour des missions limitées en durée de conserver l'affiliation au régime de sécurité sociale du pays d'origine. Les formalités administratives sont réduites au maximum tant que le détachement est, en règle générale, inférieur selon les cas à un ou 2 ans.

Il n'y a stricto sensu aucun lien entre la procédure de détachement au sens du code du travail ou du droit des migrations et la procédure de détachement au sens du droit de la sécurité

sociale. Toutefois, certaines directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) délivreraient systématiquement des autorisations provisoires de travail dès lors que le salarié peut produire un certificat de détachement de sa caisse de sécurité sociale.

La mobilité au sein d'un groupe peut donc s'opérer de trois façons qu'il s'agisse d'une mobilité de ou vers la France. Dans la première situation, un nouveau contrat de travail est passé avec le salarié par l'entreprise d'accueil entraînant, ipso facto, assujettissement au régime national de sécurité sociale. On parle en général, dans ce cas, d'impatriation ou d'expatriation.

Ou bien, le salarié reste salarié de son entreprise d'origine et bénéficie a priori du maintien de son régime de sécurité sociale. On se trouve ici dans le cas où il y a un accord de sécurité sociale et où celui-ci est mis en œuvre. Il y a donc à la fois détachement au sens du droit du travail et détachement au sens du droit de la sécurité sociale.

Un troisième cas de figure peut se présenter. Il n'y a pas de nouveau contrat de travail et le salarié reste salarié de l'entreprise d'origine mais celle-ci va régler les cotisations de sécurité sociale dans le pays d'accueil. Ce cas de figure se présente, notamment, s'il n'y a pas de convention de sécurité sociale applicable. Il y a donc détachement au sens du droit du travail mais pas au sens du droit de la sécurité sociale.

Il est très difficile d'apprécier l'importance des flux concernés. Sur un volume global de détachements vers la France compris, selon les sources, entre 150.000 et 200.000¹, les mobilités intra-groupe en représenteraient une faible proportion, quelques centaines probablement ainsi qu'en attestent les données communiquées par les DDTEFP de Paris et des Hauts-de-Seine, départements où sont implantés la plupart des groupes. On peut, par ailleurs, noter que ces chiffres sont très marginaux par rapport à l'ensemble des salariés de ces groupes.

2- L'évolution récente est marquée par le souci d'accroître l'attractivité du territoire national et de lever les freins à l'implantation ou au renforcement des entreprises étrangères en France. Dans cette perspective, les lois de 2005 et 2006 ont ainsi reconnu la notion de détachement de salariés au sein d'un groupe et prévu un nouveau statut de salarié en mission. L'objectif est de simplifier les procédures d'admission en France et de réduire les formalités auxquelles sont soumises les entreprises ainsi que le délai de traitement de ces dossiers.

Cette évolution ne concerne que les textes relatifs à l'entrée et au séjour de travailleurs étrangers. Tous les textes d'application ne sont du reste pas sortis ce qui soulève encore beaucoup d'interrogations sur la portée exacte du mouvement de libéralisation. De plus, un raidissement des autorités françaises au sujet des détachements en matière de sécurité sociale a brouillé le message global sur la recherche d'une plus grande attractivité de la France.

Ce raidissement, en grande partie à l'origine de la mission, vient des pratiques de nombreux groupes français. Désireux de faciliter la mobilité à certains de leurs collaborateurs de nationalité étrangère et ayant vocation à travailler successivement dans les différentes filiales, ces groupes ont créé des sociétés en Suisse qui servent de plate-forme pour la gestion de ces

¹ « Probablement plus de 200.000 » détachements au sens du droit du travail (cf. DILTI, Intervention en France des entreprises étrangères prestataires de services – Rapport d'enquête – décembre 2006) et de 150.000 à 180.000 détachements au sens du droit de la sécurité sociale (cf. 2^{ème} partie – 2.2.1)

personnes. Elles sont recrutées avec un contrat de travail suisse, puis dans le cas d'une affectation en France ou dans un Etat de l'E.E.E. ou dans un Etat ayant passé une convention bilatérale de sécurité sociale avec la Suisse, la caisse helvétique de sécurité sociale leur délivre un certificat de détachement et assure ainsi leur maintien au régime suisse de sécurité sociale et le paiement des cotisations à celui-ci.

Parallèlement, ces salariés bénéficient d'une couverture sociale définie au sein du groupe avec des assurances privées de sorte qu'eux mêmes et leurs familles aient une couverture adaptée (maladie, accidents du travail, retraite) à leur mobilité géographique. Ce schéma offre un avantage de simplicité de gestion aux groupes en question. Il répond aux aspirations des salariés qui ont ainsi un régime « unique » de protection sociale, particulièrement appréciable en matière de retraite afin d'éviter les difficultés de coordination de différents systèmes de sécurité sociale.

Or, la direction de la sécurité sociale (DSS), alertée ces derniers temps par le renouvellement de détachements au-delà de deux ans concernant un groupe français, a refusé les demandes faites par la sécurité sociale suisse, provoquant ainsi une grande inquiétude au sein de ce groupe qui utilisait depuis plus de 20 ans ce dispositif. La DSS fait valoir qu'il lui appartient de veiller au respect du principe général de l'affiliation à la sécurité sociale sur le territoire où l'activité est réalisée, le détachement ne constituant qu'une exception à cette règle fondamentale. Elle s'inquiète, à ce titre, d'un détournement des procédures et d'un risque de véritable dumping social au détriment de notre système de protection sociale.

Au même moment, l'internationalisation croissante des carrières de certains collaborateurs ainsi que le relatif assouplissement des règles et des procédures d'entrée et de séjour ont souligné l'écart entre ces législations et le détachement au sens du droit de la sécurité sociale. Une contradiction était ainsi mise en évidence. Alors que jusqu'ici le détachement de sécurité sociale était plus souple, voire même quasi-automatique la première année, par rapport aux dispositifs d'entrée et de séjour, la remise en cause de pratiques existantes a pu donner le sentiment que la recherche de l'attractivité du territoire n'était plus prioritaire.

3- C'est dans ce contexte que les Ministres ont demandé à l'IGAS de faire le point sur les difficultés rencontrées par les assurés sociaux et par les entreprises, au regard de la mobilité internationale au sein d'un groupe, et sur les moyens de les résoudre. « Le rapport devrait proposer des solutions passant, le cas échéant, par un dispositif spécifique de nature à faciliter la gestion de la mobilité internationale des salariés au sein d'un même groupe ». L'étude demandée à l'IGAS « devra prendre en compte l'ensemble des incidences d'éventuelles propositions et notamment :

- l'adéquation avec les grands principes régissant la sécurité sociale française ;
- l'harmonisation avec les dispositions pertinentes du code du travail ;
- le respect des engagements internationaux de la France, en particulier le règlement communautaire 1408/71 ;
- l'impact sur l'intérêt des conventions bilatérales de sécurité sociale ;
- la situation des personnes qui accompagnent les salariés pendant leur mobilité. »

Pour traiter ces différentes questions, la Mission a rencontré les administrations françaises concernées, les directions des ressources humaines (DRH) de plusieurs groupes français à dimension internationale, les représentants des confédérations syndicales, les représentants de la Commission européenne ainsi que l'Office fédéral des assurances sociales en Suisse.

PARTIE I : LES MOBILITES INTRA-GROUPE SONT DESORMAIS RECONNUES PAR LE DROIT DU TRAVAIL ET LE DROIT DES MIGRATIONS ET UNE SIMPLIFICATION DES PROCEDURES A ETE ENGAGEE

Le détachement intra-groupe reconnu par le droit communautaire puis le droit national offre un cadre juridique à la mobilité de salariés entre sociétés situées sur le territoire d'Etats différents et relevant d'un même groupe. Les textes d'application des dispositions législatives régissant ce statut, actuellement en cours d'élaboration, devraient parachever un dispositif facilitant ce type de mobilité.

Le corpus juridique ainsi adopté en matière de droit du travail et des migrations a, par ailleurs, été complété par des aménagements des procédures destinées à simplifier et améliorer l'accueil de cadres étrangers dirigeants ou de haut niveau au sein de sociétés françaises de groupes internationaux.

Ces évolutions qui répondent à un impératif de transposition de la réglementation européenne correspondent aussi à un objectif de renforcement de l'attractivité du territoire et s'inscrivent dans la politique menée à ce titre depuis 2004.

1.1 Les régimes juridiques adoptés par le législateur visent à faciliter les détachements intra-groupe

1.1.1 La directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 qui confère un statut aux mobilités intra-groupe a été transposée dans le droit du travail français

Le Traité instituant la Communauté européenne précise, dans son article 49, que « les restrictions à la libre prestation des services sont interdites à l'égard des ressortissants des Etats membres établis dans un pays de la Communauté autre que celui du destinataire de la prestation ».

Sur ce fondement, le Parlement et le Conseil ont adopté la directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

- Un droit communautaire à la recherche d'un équilibre entre les libertés économiques et les droits sociaux

L'élaboration d'une réglementation européenne avait été rendue nécessaire par le développement de la jurisprudence sur les conditions juridiques de la mobilité au début des années 1990, avec en particulier l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) *Rush Portuguesa* (affaire C-113/89) du 27 mars 1990 qui avait considéré qu'une entreprise établie au Portugal pouvait fournir des prestations de services dans le secteur de la

construction et des travaux publics dans un autre Etat membre, en l'espèce en France, et se déplacer avec son propre personnel en le faisant venir du Portugal pour la durée des travaux concernés et que, dans un tel cas, si les autorités de l'Etat membre sur le territoire duquel les travaux devaient être réalisés avaient la possibilité d'étendre à ce personnel l'application de leur législation du travail, elles ne sauraient imposer des conditions au prestataire de services concernant l'embauche de main d'œuvre sur place ou l'obtention d'une autorisation de travail pour le personnel portugais.

La directive constitue le résultat de la recherche d'un équilibre entre les libertés économiques consacrées par le Traité CE et le droit des travailleurs salariés pendant la période de détachement.

Elle vise à prévenir les distorsions de concurrence et les pratiques de dumping social que peuvent créer les détachements de salariés en provenance de pays à faibles coûts salariaux vers des pays présentant des coûts plus élevés en garantissant aux travailleurs détachés, indépendamment de la loi applicable à leur relation de travail, l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'Etat membre dans lequel ils sont détachés (périodes maximales de travail et périodes minimales de repos, durée minimale des congés annuels payés, taux de salaire minimum, sécurité, santé et hygiène au travail ...).

- Un droit communautaire qui définit le détachement transnational et confère un statut aux mobilités intra-groupe

La directive représente aussi un texte important du point de vue de la définition qu'elle donne du détachement et des précisions qu'elle apporte sur les hypothèses dans lesquelles la mobilité peut être effectuée sous ce statut.

Les situations transnationales qui sont énumérées comprennent, en effet, le cas du détachement d'un salarié intervenant « *dans un établissement ou dans une entreprise appartenant à un groupe* » à côté des deux autres possibilités suivantes :

- le détachement dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services,
- le détachement de travailleurs par une entreprise de travail intérimaire mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice opérant dans un Etat membre autre que celui de l'entreprise de mise à disposition, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché.

Pour chacune de ces situations, l'article 2 de ce texte prévoit que « *[...] on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement.* »

- L'adaptation du code du travail dans le cadre de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (PME)

Sans attendre la directive de 1996, la France avait renforcé son arsenal juridique et avait, dans le cadre de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle² intégré dans le code du travail un article prévoyant la soumission des salariés étrangers détachés aux dispositions législatives, réglementaires et

² Article 36

conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche établies en France, notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail.

La transposition a été complétée dans la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des PME. Le Gouvernement a présenté, à cette fin, un amendement dans le projet de loi en discussion au Parlement, lors de la première lecture du texte au Sénat.

L'article 89 du texte adopté insère, dans le code du travail, un nouveau chapitre (chapitre IV du titre VI du livre III) intitulé « *Main d'œuvre étrangère et détachement transnational de travailleurs* » dont l'entrée en vigueur est fixée à partir de la publication d'un décret d'application et au plus tard au 1^{er} janvier 2007.

L'article L.342-1³ résultant de cette disposition précise les catégories de détachements prévues par la réglementation communautaire et consacre ainsi le détachement « *entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe* ».

La définition légale du détachement est donnée par l'article L 342-2⁴ qui établit un certain nombre de conditions :

- le travailleur détaché doit être rattaché à un employeur régulièrement établi hors de France ;
- l'employeur doit exercer habituellement son activité à l'extérieur du territoire national ;
- le salarié doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur ;
- le travail doit être exécuté pendant une période limitée en France.

1.1.2 Le détachement intra-groupe vient d'être pris en compte par le droit d'entrée et de séjour des étrangers en France

La loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration tire les conséquences de l'évolution du code du travail retracée ci-dessus et, dans son article 12 codifié à l'article L.313-10 5° du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, prend en compte la situation particulière du détachement intra-groupe.

³ « I. - Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement s'effectue :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et un destinataire établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

II. - Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire français peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

III. - Un employeur établi hors de France peut également détacher temporairement des salariés sur le territoire national pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire. »

⁴ « Est un salarié détaché au sens du présent chapitre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le sol français dans les conditions définies à l'article L.342-1 .»

Elle crée, à cet effet, une carte de séjour temporaire « *salarié en mission* », d'une durée de trois ans, délivrée aux salariés étrangers ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne ou à la confédération suisse et non partie à l'E.E.E. qui sont, dans le cadre d'une mobilité intra-groupe, soit détachés en France, soit titulaires d'un contrat de travail avec l'entreprise française, à condition qu'ils justifient d'une rémunération brute au moins équivalente à 1,5 fois le SMIC. Ce seuil plancher, qui a été introduit par le législateur, est motivé par le souci d'éviter tout risque de dumping social⁵.

Pour ce qui concerne les membres de la famille du titulaire de la carte « *salarié en mission* », qui résident de façon ininterrompue depuis six mois en France, ils reçoivent la carte de séjour temporaire « *vie privée et familiale* », leur donnant accès au marché du travail sans que la situation de l'emploi ne leur soit opposée.

Enfin, pour les salariés communautaires⁶, suisses ou ressortissants d'un Etat de l'E.E.E., l'article 23-II de la loi de 2006 confirme qu'ils ont le droit de séjourner en France pour y exercer une activité professionnelle et qu'ils ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour.

1.1.3 Les textes d'application vont lever les incertitudes qui subsistent sur les conditions de recours au détachement pour les mobilités au sein des groupes

Les décrets d'application des dispositions législatives concernant les conditions de travail sur le territoire national des salariés détachés ainsi que les circulaires précisant le nouveau régime juridique des mobilités intra-groupe sont en cours d'élaboration.

Selon les informations communiquées à la Mission, le texte relatif à la mise en œuvre de la loi de 2005 en faveur des PME vient d'être soumis à l'avis du Conseil d'Etat et celui concernant la loi relative à l'immigration et à l'intégration de 2006 devrait être publié en mars ou avril 2007.

Il est à noter que pour la première loi, en l'absence de décret d'application à la date fixée par ce texte, soit le 1^{er} janvier 2007, les dispositions réglementaires en vigueur continuent à produire leurs effets pour autant qu'elles sont conciliables avec les principes définis par la nouvelle loi⁷. Si la direction générale du travail (DGT) a apporté aux DDTEFP toutes précisions utiles sur ce régime transitoire, on ne peut que souligner le caractère peu lisible du droit applicable pendant cette période et rappeler que le législateur avait entendu le simplifier en l'adaptant aux besoins des groupes et de leurs salariés dans des délais contraints.

Ces textes suscitent une attente particulière des grandes entreprises et de leurs organisations représentatives. Celles-ci insistent sur l'importance du mouvement de libéralisation engagé par les lois et émettent le vœu qu'il ne soit pas altéré par un cadre réglementaire trop restrictif.

La principale clarification souhaitée concerne la définition légale du détachement donnée par les articles L 342-1 et L 342-2 du code du travail et les conditions de recours à ce statut.

⁵ Cf. Amendement n°61 présenté par M. Mariani, rapporteur au nom de la Commission des lois – Assemblée Nationale

⁶ Sous réserve des mesures transitoires prévues en la matière par le traité d'adhésion du pays dont ils sont ressortissants

⁷ En application de la jurisprudence du Conseil d'Etat (11 février 1907 – Jacquin) et de la Cour de cassation (Cass. crim. du 20 décembre 1995)

De nombreuses incertitudes, qu'il convient de lever, caractérisent, en effet, les mobilités au sein des groupes. Ce point a été relevé par une étude du cabinet Karl Waheed⁸.

Trois questions revêtent un caractère essentiel et l'intérêt de cette formule de gestion des situations transnationales dépend largement des réponses qui y seront apportées.

- La nature des fonctions susceptibles d'être exercées dans l'entreprise d'accueil au regard de l'exigence de « subsistance de la relation de travail » entre l'entreprise détachante et le salarié détaché

Il faut, à cet égard, rappeler que le législateur différencie le détachement qui s'effectue « ...pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et un destinataire établi ou exerçant en France » et le détachement « entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe », la précision concernant l'existence d'un pouvoir de direction de l'employeur n'étant, dans ce cas, pas reprise.

La notion de « subsistance de la relation de travail » entre l'entreprise détachante et le salarié détaché, stricte transposition de la directive, doit permettre que le salarié étranger, tout en restant sous le contrôle de son employeur habituel, soit placé sous la direction opérationnelle de la société d'accueil pour l'exécution de son travail en France.

« Une telle interprétation [...] semble compatible avec les autres dispositions du code du travail⁹, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation sur la détermination de l'employeur du salarié, notamment au regard du critère tiré du lien de subordination »¹⁰.

La DPM doit faire prévaloir cette lecture dans la mise en œuvre de la loi de 2005 et faire évoluer les critères restrictifs définis par une circulaire du 23 janvier 1990 aux termes de laquelle il ne devait pas y avoir « de participation effective du travailleur détaché à l'activité même saisonnière ou temporaire de l'entreprise d'accueil, les fonctions exercées se limitant au contrôle financier, à l'assistance technique ou à la liaison entre l'employeur étranger et la (ou les) firme(s) installée(s) en France ».

Il devra être précisé qu'un contrôle opérationnel de la part de l'entreprise française n'entraîne pas, de facto, un transfert du lien de subordination avec l'entreprise détachante dès lors que celle-ci en conserve certains attributs, tels que la maîtrise de l'affectation du salarié et la gestion de sa carrière avec le pouvoir de fixer son salaire et d'exercer un pouvoir disciplinaire.

Cette évolution est de nature à répondre aux besoins et à la logique de mobilité intra-groupe en permettant une autorité de fait de l'entreprise d'accueil sur le salarié détaché.

⁸ Etude relative à la mobilité internationale des salariés étrangers au sein des groupes internationaux réalisée en juillet 2006 par le cabinet Karl Waheed à la demande de la direction des populations et des migrations (DPM) et destinée à dresser un état des lieux de la réglementation, des pratiques et des attentes, tant des services que des entreprises.

⁹ Notamment l'article L.125-3 relatif au prêt illégal de main d'œuvre.

¹⁰ Etude du cabinet Karl Waheed

➤ Le caractère temporaire du détachement

Les nouvelles dispositions légales ne prévoient aucune durée maximale et se limitent à assigner au détachement un caractère temporaire.

Il paraît souhaitable de ne pas prévoir de durée maximale afin de ne pas enfermer la procédure de détachement dans des contraintes temporelles qui ne permettraient pas de prendre en compte la diversité des situations.

A l'évidence, la durée de 18 mois fixée antérieurement¹¹ paraît trop limitée.

Si la DPM devait définir un tel encadrement, celui-ci devrait revêtir un caractère indicatif de sorte que puisse être privilégié un examen au cas par cas, en fonction de l'objet de la mission du salarié détaché.

➤ La condition de l'emploi « *habituel* » du salarié détaché auprès de son employeur établi à l'étranger ou la question de l'antériorité d'emploi avant un détachement

La notion d'emploi « *habituel* » prévue par l'article L 342-2 du code du travail et qui peut conduire à définir une condition d'antériorité d'emploi du salarié détaché dans son entreprise d'origine doit tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE).

Il résulte, en effet, des décisions de la Cour que de telles conditions fixées par les Etats membres dans le souci de protection du marché de l'emploi contre des perturbations liées à l'afflux de travailleurs migrants, ne peuvent être imposées pour les ressortissants d'Etats tiers détachés par une entreprise établie dans l'un des pays de l'Union européenne, de l'E.E.E. et de la confédération helvétique.

La juridiction considère qu'une telle exigence n'est pas recevable dans la mesure où ces travailleurs n'aspirent pas à accéder au marché de l'emploi de l'Etat où ils sont détachés, dès lors qu'ils retournent dans leurs pays d'origine ou de résidence après l'accomplissement de leur mission.

Ainsi, dans l'affaire C-445/03 *Commission contre Grand Duché du Luxembourg*, la CJCE a, dans son arrêt du 21 octobre 2004, estimé que la subordination de l'octroi d'une autorisation de travail à l'existence de contrats de travail à durée indéterminée liant au moins six mois avant le début de leur détachement sur le territoire luxembourgeois les travailleurs concernés à leur entreprise d'origine située sur un autre Etat membre excède ce qui peut être exigé.

La Cour a eu les mêmes conclusions dans l'affaire C-244/04 *Commission contre Allemagne* (arrêt du 19 janvier 2006) : « *En ne se limitant pas à soumettre le détachement de travailleurs ressortissants d'Etats tiers en vue de l'accomplissement d'une prestation de services sur son territoire à une simple déclaration préalable de l'entreprise, établie dans un autre Etat membre, envisageant de procéder au détachement de tels travailleurs et en exigeant que ces derniers soient employés depuis au moins un an par cette entreprise, la République fédérale d'Allemagne a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 49 CE.* »

¹¹ cf. Circulaire du 23 janvier 1990

La Cour reconnaît aux Etats membres des possibilités de contrôle limitées telles que l'obligation de fournir des renseignements aux autorités du pays d'accueil sur la situation régulière du travailleur, notamment sur son autorisation de travail, sa couverture sociale dans l'Etat membre où l'entreprise l'emploie ainsi que sur la durée du détachement, pour permettre aux autorités de prendre des mesures au terme de la période.

Cette jurisprudence ne fait, toutefois, pas obstacle à ce qu'une condition d'ancienneté soit prévue pour les salariés ressortissants d'Etats tiers détachés par une entreprise établie sur le territoire de l'un de ces pays.

La DPM envisage, pour ces cas, d'imposer une ancienneté minimale de six mois. Celle-ci est présentée comme visant à donner un contenu au principe d'emploi « *habituel* » fixé par le législateur. Elle serait, par ailleurs, d'une durée équivalente à celle retenue au Royaume-Uni et inférieure à celle exigée au Etats-Unis et au Japon (1 an).

La Mission observe que cet encadrement peut constituer un obstacle à certaines mobilités, par exemple celles effectuées dans un objectif de formation au siège du groupe, situé en France, d'un collaborateur dès son recrutement dans une filiale d'un pays tiers.

Des instructions devront être données pour répondre à ce type de situation en prévoyant une alternative au détachement et en facilitant notamment le recours au régime de stagiaire en formation.

1.2 L'évolution législative s'est doublée d'une simplification des procédures dans le cadre de la politique d'attractivité du territoire

Parallèlement aux évolutions législatives et réglementaires développées ci-dessus, un effort de simplification des procédures a été engagé pour faciliter l'accueil en France de cadres et dirigeants de sociétés internationales provenant d'Etats tiers.

Les mesures adoptées ou en voie de l'être qui s'inscrivent dans le cadre de la politique d'attractivité du territoire menée depuis 2004 concernent les situations d'impatriation, c'est-à-dire sous contrat de travail de droit français, ou de détachement.

1.2.1 Les conditions d'accueil des cadres dirigeants ou de haut niveau salariés de sociétés françaises de groupes internationaux ont été sensiblement améliorées

Une circulaire interministérielle du 26 mars 2004 complétée par deux circulaires du 7 mai 2004 et du 15 mars 2006 a institué une procédure simplifiée d'accueil des cadres dirigeants ou de haut niveau ainsi que leur famille reposant sur la mise en place d'un guichet unique pour les entreprises et les cadres concernés : la délégation territorialement compétente de l'agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

Cette procédure s'applique aux cadres dirigeants exerçant des « responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération

pratiqués dans l'entreprise » ainsi qu'aux cadres de haut niveau qui « *perçoivent une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 5 000 euros brut* ».

Dans les deux cas, il s'agit de cadres salariés de sociétés françaises de groupes internationaux. Les salariés détachés n'entrent donc pas dans le champ d'application de ce dispositif.

Pour les personnels concernés, la délégation, destinataire du dossier par l'entreprise d'accueil, assure un rôle d'interface avec les autres administrations compétentes dont elle coordonne l'action et organise leur visite médicale, à l'issue de laquelle leur sont délivrés les titres de séjour et de travail.

Ces dossiers font l'objet d'une instruction accélérée avec une durée limitée à 10 jours pour les DDTEFP de sorte que la procédure, dans son ensemble, soit conduite dans un délai inférieur à un mois.

Le cadre étranger peut, par ailleurs, commencer à exercer son activité dès son entrée sur le territoire, sur la base de son contrat de travail visé, sans attendre la délivrance matérielle de son autorisation de travail.

Les démarches des conjoints sont également facilitées. Les intéressés peuvent accéder au marché du travail sans que la situation de l'emploi ne leur soit opposée dès lors que le salaire mensuel qui leur est proposé est supérieur à 2 000 euros brut. Ils peuvent, dans ce cas, bénéficier de la procédure d'introduction simplifiée décrite ci-dessus.

Le schéma reporté en *annexe 4-1* récapitulant les différentes phases de la procédure d'accueil des cadres dirigeants et de haut niveau permet de mesurer la simplification introduite pour les entreprises et les salariés qui n'ont qu'un seul interlocuteur sur le territoire national et bénéficient d'une instruction prioritaire.

Le nombre de cadres bénéficiaires de ce dispositif reste limité mais connaît une augmentation continue puisqu'il s'élève à 357 en 2004, 520 en 2005 et 863 en 2006.

1.2.2 Des adaptations des procédures applicables aux détachements sont en cours de finalisation

Au-delà des mesures adoptées pour faciliter l'entrée sur le territoire et le marché du travail français de cadres étrangers, le séminaire gouvernemental sur l'attractivité économique de la France qui s'est tenu le 7 février 2005 a reconnu le détachement comme une voie d'accueil de personnes étrangères de haute qualification qu'il convenait d'améliorer.

A cette fin, il a été décidé que « *les pratiques des directions départementales en matière de constitution de dossiers de détachement, d'introduction et de changement de statut seront harmonisées* » et que « *le programme d'informatisation des services de la main d'œuvre étrangère des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est lancé en vue, à terme, d'un traitement en ligne des procédures* ».

Si en matière d'informatisation, le projet semble avoir été engagé, le processus d'harmonisation des pratiques a dû être différé dans le contexte résultant de l'adoption des lois de 2005 et de 2006 et de la préparation des textes et mesures d'application, afin d'en envisager la poursuite sur la base d'un cadre juridique sécurisé.

- Les travaux préparatoires à la simplification des procédures et à l'harmonisation des pratiques

La DPM a pris des initiatives, en 2005 et début 2006, dans l'objectif d'unifier les pratiques, en procédant notamment à un état des lieux¹² au moyen d'un questionnaire adressé à 15 départements.

Le recensement qui a été opéré identifie les incertitudes relatives à la définition légale du détachement générant un traitement non homogène des demandes ainsi que les difficultés de procédure comme, par exemple, l'absence de liste réglementaire de pièces constitutives des dossiers conduisant à des exigences variables selon les départements, des conditions de délivrance de l'autorisation de travail non uniformes, des modalités de justification de la rémunération du salarié pendant son détachement différentes.

Ces différents constats ont constitué le support de la réflexion d'un groupe de travail¹³ sur la mobilité intra-groupe mis en place par la DPM et réuni à deux reprises les 9 février et 29 mars 2006, avant la modification du cadre législatif.

Dans l'attente de la définition de nouvelles procédures et pour gérer au mieux la période intermédiaire, la DPM a, par ailleurs, ouvert un forum sur l'intranet du ministère de l'emploi où les questions posées reçoivent des réponses dans les 3 jours. Cet espace d'informations partagé a fait l'objet de nombreuses consultations, soit 21.000 en 2005 et 43.000 en 2006, témoignant d'un besoin important de précisions sur les procédures en vigueur.

La DPM a, de plus, participé aux réunions périodiques des services de main d'œuvre étrangère d'Ile-de-France organisées par la DRTEFP depuis deux ans et au cours desquelles les questions relatives aux détachements sont régulièrement évoquées.

Ce type de séance de travail dans une région où se concentre l'essentiel des détachements intra-groupe présente un intérêt indéniable.

Pour autant, dans les deux DDTEFP de la région (Paris et Hauts-de-Seine) que la mission a rencontrés et qui gèrent le volume de dossiers le plus important du fait de l'installation sur leur territoire d'un grand nombre de sièges sociaux, force est de constater la subsistance de disparités dans la gestion de la procédure.

Ces différences tiennent notamment aux difficultés d'interprétation des textes régissant le détachement. Ainsi, par exemple, dans le département de Paris, le nombre de détachements intra-groupe baisse de 100 % en 2006 par rapport à 2004 du fait des rejets de demandes sur le fondement de la circulaire du 23 janvier 1990 et de la participation effective des salariés à l'activité de l'entreprise d'accueil alors que dans les Hauts-de-Seine, il peut être observé une augmentation de 21 % sur la même période (cf. données en *annexe 5*).

¹² Dans le cadre de l'étude du cabinet Karl Waheed

¹³ Regroupant des représentants de la DGT, de la DILTI, de la DSS, de services déconcentrés de la main d'œuvre étrangère (Paris et Rhône) et de l'AFII

De surcroît, les circuits et conditions d'intervention de la DDTEFP ne sont pas uniformes ; dans un cas, le service est amené à connaître du dossier à deux reprises, soit lors de la demande initiale, puis de la remise de l'autorisation de travail, alors que dans l'autre, la délivrance de ce titre relève de l'ANAEM, à l'occasion de la visite médicale du salarié détaché.

Quant aux délais d'instruction, des écarts sensibles peuvent être relevés, la durée maximale étant d'un mois à Paris et le délai moyen d'un mois et demi dans les Hauts-de-Seine, avec des durées parfois plus longues dans les périodes de fortes sollicitations des services.

La période d'incertitude devrait désormais se clore avec les décrets d'application et les circulaires interprétatives des lois de 2006 et de 2005 prévus respectivement pour mars-avril et la fin du premier semestre 2007.

➤ Les principales simplifications prévues pour les détachements intra-groupe

Diverses simplifications des procédures applicables au détachement intra-groupe, dont le champ d'application et les conditions de recours seront, par ailleurs, clarifiés (cf. 1.1.3), vont faciliter les démarches des entreprises et des salariés ainsi que l'instruction des demandes par les services des DDTEFP.

En l'état actuel du projet de décret de mise en œuvre de la loi de 2006 et sous réserve de l'avis du Conseil d'Etat, le régime d'autorisation provisoire de travail (APT), distinct du titre de séjour et qui visait les salariés ressortissants d'un Etat tiers à l'Union européenne ou à la Confédération suisse et non partie à l'E.E.E., détachés par une entreprise non établie sur le territoire d'un de ces Etats, serait supprimé. Il serait remplacé par un examen de la situation du salarié, au vu des justificatifs annuels sur ses conditions d'emploi et de rémunération présentés par l'employeur au service de la main d'œuvre étrangère.

Le projet de décret d'application de la loi de 2005 organise, quant à lui, pour tous les détachements, y compris de salariés communautaires, helvétiques ou ressortissants d'un Etat de l'E.E.E. ainsi que de salariés de pays tiers détachés par une entreprise située sur le territoire de l'Union européenne, de la Suisse ou de l'E.E.E., un dispositif de déclaration préalable d'engagement à l'inspection du travail, avec un contenu spécifique aux détachements à l'intérieur des groupes. Trois types d'informations seraient à communiquer concernant l'entreprise (raison sociale, adresse, lien de l'employeur avec l'entreprise d'accueil), le salarié (identité, date de naissance et nationalité, qualification professionnelle et montant de sa rémunération brute mensuelle) et la mission (objet, durée prévisible et lieu de réalisation).

L'adoption d'un arrêté du ministre du travail est également envisagée afin de prévoir un formulaire cerfa, destiné à stabiliser la liste des documents à fournir et à faciliter la constitution des dossiers relatifs à l'obtention de la carte « salarié en mission ».

Les textes qui seront pris comporteront aussi un assouplissement en matière de justification de la rémunération du salarié détaché puisqu'une attestation pourra se substituer aux bulletins de paie dont la production était, jusqu'à présent, exigée.

Globalement, ces diverses mesures permettent de répondre aux buts poursuivis de simplification et d'harmonisation des pratiques.

Pour la mission, il importe que la mise en œuvre des procédures déclaratives prévues par les deux décrets soit coordonnée et guidée par le souci d'éviter toute lourdeur ou redondance inutiles. Si le principe d'une déclaration préalable à l'inspection du travail a une vocation générale et s'avère pleinement justifié pour vérifier l'application du droit du travail français à toute situation de détachement, il convient d'être attentif à ce que les entreprises d'accueil de salariés détachés ressortissants des pays tiers ne soient pas conduites à transmettre deux fois les mêmes pièces. Le service de la main d'œuvre étrangère pourrait ainsi communiquer à l'inspection du travail les documents dont celle-ci a besoin parmi les éléments du dossier constitué pour l'obtention du titre de séjour ou les justificatifs adressés annuellement.

- Les autres améliorations qui pourraient utilement être envisagées pour faciliter les détachements au sein des groupes

Dans ce contexte de refonte des procédures, les conditions de leur gestion pourraient être reconsidérées.

En premier lieu, l'effort de simplification entrepris constitue l'occasion d'une réflexion sur les circuits et la relation à l'utilisateur. Le schéma de l'*annexe 4-2* résumant les différentes étapes de la procédure actuelle fait ressortir, contrairement au dispositif retenu pour l'accueil des cadres de haut niveau, une absence d'encadrement temporel ainsi qu'une complexité pour les entreprises et les salariés d'Etats tiers qui ont, sur le territoire national, trois interlocuteurs : préfecture, DDTEFP et ANAEM.

En second lieu, le programme d'informatisation des services de la main d'œuvre étrangère des DDTEFP dont l'installation est prévue en 2008 pourrait, au-delà de l'objectif de rationalisation qu'il poursuit en offrant un cadre structurant pour l'instruction des dossiers et en optimisant les durées de traitement du fait de l'automatisation de diverses éditions (courriers, décisions...), être le vecteur d'une véritable modernisation en favorisant les téléprocédures conçues en liaison avec les autres acteurs, notamment le ministère de l'intérieur et l'ANAEM.

PARTIE II : LE DETACHEMENT AU SENS DU DROIT DE LA SECURITE SOCIALE DEMEURE UNE PROCEDURE DISTINCTE ET UNIFORME POUR TOUTES LES SITUATIONS TRANSNATIONALES

Le détachement au sens du droit de la sécurité sociale est régi par des textes supranationaux spécifiques, en l'occurrence des règlements européens et traités bilatéraux.

La finalité de ces textes est d'organiser la coordination des régimes nationaux, condition indispensable à la libre circulation des travailleurs migrants, et de prévenir les conflits de normes applicables.

Ils ont été conçus essentiellement pour des mobilités professionnelles durables qui se caractérisent par une affiliation au régime du pays d'accueil, combinée avec le maintien des droits acquis dans le pays d'origine.

Le détachement qui a vocation à s'appliquer aux mobilités de courte durée représente une procédure d'exception qui permet de déroger au principe de soumission à la législation de l'Etat dans lequel est exercée l'activité professionnelle. Ce statut revêt un caractère uniforme, quels que soient l'objet et la nature de la mission et repose essentiellement sur une logique de réalisation de prestation de service, limitée dans le temps, sans prendre en compte les particularités de la mobilité intra-groupe.

Il en résulte des différences avec le droit du travail, dont l'évolution est retracée ci-dessus, accrues par l'insuffisance de la coordination des acteurs institutionnels chargés de la mise en œuvre de ces deux régimes juridiques.

2.1 Le détachement en matière de sécurité sociale constitue une procédure particulière régie par des textes d'origines diverses

2.1.1 Le détachement correspond à une procédure d'exception s'inscrivant dans le cadre de processus de coordination des régimes nationaux de sécurité sociale

➤ Les sources du droit

La procédure de détachement en matière de sécurité sociale est réglementée par plusieurs sources de droit (le droit communautaire, les conventions bilatérales avec d'autres Etats et le droit interne) dont l'objectif est notamment de coordonner les systèmes nationaux de protection sociale.

- Les règlements européens : pour l'Union européenne, dont la libre circulation des travailleurs constitue l'un des principes fondateurs, la réglementation a été adoptée sur la base de l'article 42 du Traité qui invite le Conseil à prendre les mesures nécessaires dans le domaine de la sécurité sociale. Il s'agit du règlement 1408/71 du 14 juin 1971 et de son

règlement d'application n° 574/72 du 21 mars 1972. Les dispositions communautaires ainsi prises s'appliquent aux Etats membres de l'Union européenne, aux Etats liés par l'accord sur l'E.E.E. (Islande, Norvège et Liechtenstein) et à la Suisse. Par ailleurs, conformément au règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003, applicable aux Etats membres de l'Union européenne, à l'exception du Danemark, les ressortissants d'Etats tiers en situation régulière dans la communauté peuvent bénéficier des dispositions communautaires.

Le Parlement européen et le Conseil ont, en outre, adopté un nouveau règlement portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement CE n° 883/2004 du 29 avril 2004) dont la mise en œuvre est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un règlement d'application actuellement prévue à l'horizon 2009.

- Les conventions bilatérales conclues, dans ce domaine, avec d'autres Etats non membres de l'E.E.E. concernent désormais, avec la récente ratification des accords passés avec le Japon et la Corée du Sud, 35 pays ou province d'Etat (Québec) ainsi que 3 territoires et collectivités d'Outre-mer autonomes en matière de sécurité sociale (cf. annexe 6). Il peut, de plus, être précisé que des négociations sont engagées avec l'Argentine et envisagées avec l'Australie, l'Inde et le Brésil.
- La prise en compte en droit interne : l'article L.111-2-2¹⁴ du code de la sécurité sociale prend en compte dans l'ordre juridique interne les effets des normes internationales. Il est à noter que cet article, tel qu'il est rédigé, a été introduit dans le code de la sécurité sociale par le biais d'un amendement présenté par le Gouvernement dans le cadre de l'examen de la loi précitée n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des PME, parallèlement à celui précédemment évoqué pour la transposition de la directive 96/71/CE.

➤ L'exception à la règle du lieu de travail

La réglementation européenne repose sur un double principe : celui de l'assujettissement en matière de sécurité sociale à la législation d'un seul Etat, d'une part et celui de l'application de la législation de l'Etat où est exercée l'activité, même si le travailleur réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'entreprise y a son siège, d'autre part.

Ces deux critères de définition de la loi applicable aux situations transnationales figurent à l'article 13 (§ 1 et 2) du règlement 1408/71 en ce qui concerne l'E.E.E.

Le dispositif ainsi établi comporte à l'article 14 § 1 a¹⁵, une exception correspondant à la procédure du détachement qui se caractérise par l'application de la législation du pays d'origine et le maintien des travailleurs au régime de protection sociale de leur pays habituel

¹⁴ Article L. 111-2-2 : Sous réserve des traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés, sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur âge, leur sexe, leur nationalité ou leur lieu de résidence, toutes les personnes exerçant sur le territoire français, à titre temporaire ou permanent, à temps plein ou à temps partiel : - une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France, et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ; - une activité professionnelle non salariée.

¹⁵ « Article 14 § 1 a : La personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier Etat membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement ».

d'emploi couvrant les branches et risques suivants : maladie et maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladie professionnelle, allocations décès, chômage et prestations familiales.

En vertu de cet article, les travailleurs occupés temporairement sur le territoire d'un Etat membre autre que celui où se trouve l'entreprise dont ils relèvent normalement, demeurent soumis à la législation de l'Etat d'où ils sont détachés à condition :

- que le travail soit effectué pour le compte de leur employeur ;
- qu'ils ne soient pas envoyés en remplacement d'un autre travailleur parvenu au terme de la période de son détachement.

La durée prévisible du détachement ne peut, en principe, excéder 12 mois.

L'autorisation initiale de détachement relève de la compétence de l'Etat d'envoi, les autorités du pays d'accueil disposant de pouvoirs très limités. Dans l'affaire C-2/05 du 26 janvier 2006 *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid contre Herbosch Kiere NV*, la CJCE a, en effet, précisé que « *aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide par les autorités de l'Etat membre l'ayant délivré, le certificat E 101 (...) lie l'institution compétente et les juridictions de l'Etat membre dans lequel sont détachés les salariés.* »

L'article 14 § 1 b ¹⁶ prévoit, par ailleurs, que la première période de détachement peut être prolongée pour une nouvelle durée qui ne peut dépasser 12 mois. Dans ce cas, l'accord de l'autorité compétente de l'Etat membre sur le territoire duquel l'intéressé est détaché est exigé.

Enfin, le règlement n° 1408/71 permet, dans son article 17, à deux ou plusieurs Etats membres d'organiser des exceptions à ces dispositions dans l'intérêt de certaines catégories de personnes ou de certaines personnes.

Lorsque le règlement CE n° 883/2004 sera appliqué, la durée du détachement sera portée à 2 ans maximum, sans prolongation, et la possibilité de conclure les accords dérogatoires sera maintenue.

Les accords bilatéraux auxquels la France est partie s'appuient sur les mêmes principes et modalités de détachement que ceux définis pour l'Union européenne, à l'exception de la durée qui est, selon les pays, comprise entre six mois et cinq ans (cas des Etats-Unis notamment).

Pour résumer, le CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale), institution chargée, pour le compte des pouvoirs publics, de contribuer à la bonne application des instruments de coordination internationale et compétente pour la gestion de toutes les autorisations en matière de détachement de travailleurs, a identifié trois types de situations :

¹⁶ « Article 14 § 1 b : Si la durée du travail à effectuer se prolonge en raison de circonstances imprévisibles au-delà de la durée primitivement prévue et vient à excéder douze mois, la législation du premier Etat membre demeure applicable jusqu'à l'achèvement de ce travail, à condition que l'autorité compétente de l'Etat membre sur le territoire duquel l'intéressé est détaché ou l'organisme désigné par cette autorité ait donné son accord ; cet accord doit être sollicité avant la fin de la période initiale de douze mois. Toutefois, cet accord ne peut être donné pour une période excédant douze mois. »

- le détachement de plein droit pour une première période, dans la limite des durées développées ci-dessus, qui donne lieu à une demande de l'employeur auprès de l'organisme compétent de l'Etat d'emploi habituel dont relève la décision de détachement et de maintien au régime de sécurité sociale de cet Etat ; aucune autorisation de l'Etat d'emploi occasionnel n'est, dans ce cas, requise ;
- la prolongation de détachement, dont la durée varie selon les accords, qui est soumise à l'accord préalable de l'Etat d'exercice de l'activité, voire conjoint des autorités administratives compétentes des deux Etats, au vu des justifications apportées sur l'impossibilité d'achever le travail prévu dans le délai initialement prévu ;
- la possibilité de déroger aux dispositions relatives aux règles d'affiliation en décidant, après accord entre les autorités compétentes des Etats concernés, du rattachement à l'un ou l'autre des régimes d'une personne ou catégorie de personnes. Des autorisations de maintien exceptionnel à la législation d'un Etat, dont la durée se discute librement entre les Etats, peuvent être consenties.

2.1.2 Les limites fixées à cette procédure d'exception témoignent d'une insuffisante prise en compte des mobilités intra-groupe

- La procédure de détachement, telle que déterminée par le règlement 1408/71, a donné lieu à une jurisprudence de la CJCE portant sur certains éléments de sa définition, au travers de deux arrêts de principe.

Dans le 1^{er} cas, la Cour, dans l'affaire précitée C-202/97- arrêt *Fitzwilliam Executive Search Ltd* du 10 février 2000, a eu à se prononcer sur la situation d'une entreprise irlandaise dont les activités de placement dans les secteurs de l'agriculture et l'horticulture étaient principalement orientées vers les Pays-Bas où elle y détachait des salariés. Elle a conclu que « *une entreprise de travail temporaire qui met, à partir d'un Etat membre, des travailleurs à la disposition d'entreprises situées sur le territoire d'un autre Etat membre doit exercer normalement ses activités dans le premier Etat* » c'est-à-dire « *lorsqu'elle effectue habituellement des activités significatives sur le territoire de cet Etat.*»

Dans le second cas, la CJCE a, dans l'affaire C-404/98 *Josef Plum* (arrêt du 9 novembre 2000), été amenée à connaître de la création d'une société de droit néerlandais, dont le siège était fixé aux Pays-Bas par un ressortissant allemand, par ailleurs propriétaire de deux entreprises dans son pays. Au fil des ans, cette société, constituée dans le but de lutter contre la concurrence des sociétés de construction néerlandaises en Allemagne, plus compétitives du fait des charges sociales moins lourdes, a obtenu toutes ses commandes des deux entreprises allemandes et n'exécutait, avec des employés engagés par elle en Allemagne ou aux Pays-Bas, puis détachés de ce pays, que des travaux de construction en Allemagne dont la durée n'excédait jamais douze mois. La Cour a, dans ce cas, estimé que le règlement « *doit être interprété en ce sens qu'il ne s'applique pas aux travailleurs d'une entreprise de construction établie dans un Etat membre qui sont affectés à des travaux de construction sur le territoire d'un autre Etat membre dans lequel cette entreprise exerce, en dehors d'activités de gestion purement internes, la totalité de ses activités.* »

- Cette jurisprudence a conduit la Commission administrative des communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants à rendre une décision

(décision N°181¹⁷), par ailleurs complétée par un guide pratique élaboré par la Commission européenne.

Les limites fixées au détachement ont vocation à s'appliquer à toutes les situations transnationales, même si les situations litigieuses soumises au juge communautaire portaient, soit sur des pratiques de sociétés d'intérim, soit sur des cas de détachements dans le secteur du bâtiment.

Deux exigences qui ont été déterminées à cette occasion méritent d'être examinées par rapport à la problématique particulière des détachements entre sociétés d'un même groupe.

➤ L'exercice d'activités significatives dans l'Etat d'envoi

Le guide pratique souligne « *qu'afin qu'une entreprise puisse se prévaloir [...] du détachement, elle doit, entre autres, exercer habituellement des activités significatives sur le territoire de l'Etat d'envoi. L'exercice d'activités de gestion purement internes dans cet Etat ne saurait, dès lors, justifier l'application des dispositions en matière de détachement.* »

Sur le fondement des deux décisions précitées, le guide propose une liste exhaustive d'éléments à contrôler :

- le lieu du siège de l'entreprise détachante et de son administration ;
- l'effectif du personnel administratif de l'entreprise détachante travaillant dans l'Etat membre d'envoi et dans celui d'emploi, la présence de personnel purement administratif dans l'Etat d'envoi excluant pour l'entreprise l'application des dispositions en matière de détachement ;
- le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés ;
- la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise détachante avec ses clients et ses salariés ;
- les chiffres d'affaires réalisés par l'entreprise détachante dans l'Etat membre d'envoi et dans celui d'emploi, un montant de 25 % du chiffre d'affaires total étant cité comme susceptible de représenter un indicateur suffisant.

Il est, en outre, indiqué que pour remplir les conditions concernant « *l'exercice habituel d'activités significatives* » sur le territoire de l'Etat d'envoi, les entreprises doivent exercer leur activité dans cet Etat depuis un certain temps. Cette condition serait satisfaite avec une activité effectuée depuis au moins 4 mois, une appréciation au cas par cas devant être effectuée en deçà de cette ancienneté.

Ces limites sont de nature à prévenir une mise en concurrence des systèmes de protection sociale que le règlement 1408 vise précisément à éviter. Elles permettent, en effet, de déjouer les montages opérés pour réaliser des prestations de services au moindre coût social.

Les règles de portée générale édictées à partir de pratiques d'entreprises de travail intérimaire ou du secteur de la construction, peuvent néanmoins présenter des difficultés de mise en œuvre pour les groupes internationaux dont les effectifs et l'activité sont inégalement répartis sur plusieurs sites et Etats, justifiant des mobilités répondant à des besoins économiques sans pour autant chercher à profiter des différences entre les régimes sociaux.

¹⁷ JOCE du 14 décembre 2001 L.329/73

➤ Le lien organique entre l'entreprise détachante et le salarié détaché

Ainsi que cela a été rappelé, le salarié détaché doit, en vertu du règlement, exercer un travail pour le compte de l'entreprise détachante dont il relève normalement.

Selon le guide pratique de la Commission, l'existence d'un lien organique entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché repose sur un faisceau d'éléments :

- le constat que ce lien, qui provient de la volonté manifestée par les deux parties de s'accorder sur un contrat de travail dans le cadre d'une embauche, est maintenu entre elles pendant le détachement ;
- seule l'entreprise détachante doit détenir le pouvoir de rompre le contrat par le licenciement ;
- l'entreprise détachante doit bénéficier, entre autres, du pouvoir de déterminer la « *nature* » du travail effectué par le travailleur détaché, s'agissant certes non de la faculté de définir dans les moindres détails le type de travail à effectuer et les modalités de son exécution, mais de celle, plus générale, de décider du produit final qui doit être obtenu ou du service essentiel qui doit être assuré ;
- l'obligation de rémunération doit incomber à l'entreprise qui a conclu le contrat.

D'une manière générale, on peut considérer que dans le cadre d'un détachement intra-groupe, la relation juridique entre l'entreprise détachante et le salarié détaché est maintenue et permet de satisfaire, pour l'essentiel, ces conditions. Les précisions apportées quant à la « *nature* » des fonctions assurées dans le cadre du détachement doivent, en effet, pouvoir répondre à de nombreuses situations, en n'excluant pas que le salarié soit placé sous la direction opérationnelle de l'entreprise d'accueil.

La définition de ce lien, qui s'inscrit dans une logique de réalisation de prestations de service, peut toutefois apparaître étroite au regard des modes de travail qui se développent dans les groupes multinationaux.

A cet égard, selon le Cercle Magellan, organisation professionnelle qui regroupe des professionnels de la mobilité de groupes internationaux pour échanger autour des grands thèmes de la mobilité, les schémas de fonctionnement des groupes font apparaître une autre réalité avec :

- des organisations matricielles reposant sur des organigrammes non exclusivement verticaux pouvant conduire un salarié à dépendre hiérarchiquement pour son évaluation de son supérieur direct mais fonctionnellement d'une ou plusieurs personnes situées dans une autre société du groupe, le cas échéant située dans un autre pays ;
- des organisations en modes projets, un collaborateur pouvant travailler avec des experts des différentes filiales du groupe sur des projets précis...

2.2 Le détachement en matière de sécurité sociale est insuffisamment articulé avec la procédure d'autorisation de séjour et de travail sur le territoire

L'étanchéité de ce régime juridique par rapport au droit du travail et au droit des migrations se double d'une dissociation des procédures. La gestion des détachements de sécurité sociale a connu des évolutions positives mais l'ensemble des formalités que doit accomplir le salarié détaché, à ce titre ainsi qu'en matière de séjour et d'autorisation de travail, souffre d'une insuffisance de coordination manifeste.

2.2.1 La gestion des détachements de sécurité sociale par le CLEISS garantit une homogénéité et une efficacité des procédures ainsi qu'un meilleur suivi statistique de ces situations

La gestion et le suivi des détachements de sécurité sociale relèvent du CLEISS auquel a été transférée, le 1^{er} janvier 1998, cette compétence qui était précédemment exercée par les directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS). Le CLEISS est, depuis cette date, l'unique autorité habilitée pour procéder à :

- des prolongations de détachement d'étrangers en France ;
- la conclusion d'accords dérogatoires.

La centralisation qui a été opérée présente un intérêt indéniable. Elle facilite les démarches des entreprises et des salariés qui disposent d'un seul guichet. Elle permet, par ailleurs, d'avoir une vision d'ensemble des difficultés qui peuvent se poser et d'assurer un traitement homogène de tous les détachements en France. Elle offre, de surcroît, l'avantage d'un interlocuteur identifié pour les autres Etats.

Ce regroupement est également de nature à mieux connaître les détachements ainsi que leur évolution.

La fonction de suivi qui incombe au centre peut être assurée, d'une part pour les procédures dont il a la charge, c'est-à-dire les deux types de situations précisées ci-dessus et d'autre part, pour les pays de l'Union européenne, de l'E.E.E. et la confédération helvétique, par une exploitation des doubles des nouveaux formulaires E 101 (entrés en vigueur le 1^{er} avril 2006) établis, au titre des détachements de plein droit, par l'institution émettrice du pays d'envoi.

Dans le premier cas, les données suivantes peuvent être extraites des derniers rapports annuels du CLEISS :

Maintiens exceptionnels au régime de sécurité sociale d'un autre Etat : prolongations et accords dérogatoires en matière de détachement

	Source : CLEISS		
	2004	2005	2006
UE, EEE et Suisse			
* prolongations (E 102)	451	506	830
* accords dérogatoires (art.17)	3560	3389	2422
Sous-total	4011	3895	3252
Accords bilatéraux (maintiens exceptionnels au régime d'un autre Etat)	293	375	325
Total	4304	4270	3577

Il peut être constaté un flux moyen de 4 300 prolongations ou accords dérogatoires de détachements par an, avec une diminution sensible en 2006. Cette baisse résulte, non pas d'un fléchissement du volume des demandes, mais d'un durcissement des conditions de délivrance des certificats de détachements sollicités au titre de l'article 17 du règlement 1408/71 relatif aux accords dérogatoires. Ont été rejetées les demandes considérées comme des détournements de la réglementation applicable, qu'il s'agisse de détachements successifs pour les mêmes personnes ou de demandes d'exemptions d'affiliation émanant d'entreprises pourvoyeuses de main d'œuvre situées notamment en Pologne.

Pour les détachements initiaux délivrés sur la base du formulaire E 101 modifié en 2006, les instructions annexées à celui-ci prévoient des échanges mutuels d'informations entre Etats, avec notamment l'envoi d'un exemplaire de ce document à l'autorité compétente en matière de détachement de sécurité sociale dans le pays d'accueil.

Les doubles des certificats reçus depuis avril dernier et les contacts bilatéraux avec chacun des Etats de l'E.E.E. ont rendu possible un décompte des détachements de plein droit en France qui aboutit à estimer leur nombre à plus de 80.000 pour l'ensemble de l'année 2006 (*cf. annexe 7*).

Ces données qui permettent de mieux appréhender les mobilités transnationales ne rendent encore que partiellement compte de la réalité du phénomène.

En effet, il s'agit de la première centralisation effectuée à l'échelle européenne et les résultats sont encore très incomplets pour certains Etats. De plus, les détachements prononcés sur le fondement de conventions bilatérales n'y sont pas intégrés.

Néanmoins, sur la base de ces éléments, on peut estimer, sans risque d'erreur important, que le nombre total de détachements couvrant l'ensemble des situations, est compris entre 150.000 et 180.000 personnes.

A ce stade et du fait même de la conception du détachement de sécurité sociale qui ne différencie pas les mobilités intra-groupe, ces dernières ne donnent pas lieu à une quantification par pays ainsi qu'à une mesure des évolutions.

Le CLEISS est, toutefois, conscient de l'intérêt que pourrait représenter ce suivi et sa nouvelle application informatique, actuellement en phase de tests, permettra prochainement, sur les procédures dont ce service assure la gestion, d'effectuer des tris par entreprise d'envoi et d'accueil de nature à identifier ces types de détachements. Le nombre croissant de détachements, y compris au sein des groupes, rend, en effet, particulièrement nécessaire un suivi statistique approprié.

2.2.2 La gestion demeure marquée par l'insuffisance de la coordination entre les acteurs

En prenant appui sur l'examen des procédures et sur les échanges avec les différents services et acteurs rencontrés, la Mission ne peut que relever le cloisonnement des administrations en charge des divers aspects de l'accueil des salariés détachés sur le territoire.

Si des rapprochements des administrations en charge du séjour et du travail des étrangers en France se sont opérés dans le cadre de la procédure d'accueil de dirigeants et de personnels de haut niveau et des réflexions engagées au titre de la politique d'attractivité du territoire, force est de constater que la dimension sécurité sociale est encore en marge de ce mouvement.

La particularité des règles applicables à l'affiliation à la sécurité sociale et les conditions de leur mise en œuvre avec des maintiens au régime du pays d'origine qui, pour une large part, échappent aux autorités françaises, ne doivent pas être le prétexte d'une autonomisation de la procédure dans ce domaine.

Les salariés et les entreprises qui les emploient ou les accueillent ont le légitime besoin, sinon d'une procédure unique, du moins d'une vision d'ensemble, simple et accessible, sur les différentes conditions requises pour un détachement et les formalités à accomplir à cette fin.

Il est également dans l'intérêt de l'administration elle-même de s'organiser en réseau pour faciliter les échanges d'informations dans le souci notamment de lutter contre les fraudes et les pratiques de dumping social qui, pour tous les services, constituent un enjeu important dans le contexte actuel d'internationalisation de l'économie.

Or, la Mission a, par exemple, constaté que le certificat de détachement de sécurité sociale du pays d'origine exigé par les DDTEFP pour délivrer une autorisation provisoire de travail donnait lieu à un versement au dossier du salarié sans transmission au CLEISS alors que de tels éléments pourraient utilement compléter les données partielles dont cet organisme dispose sur les détachements de plein droit.

A l'inverse, des détachements de sécurité sociale peuvent être accordés sans que les situations ne soient connues des services en charge du séjour et du travail.

Enfin, cet empilement de procédures et l'insuffisante coordination des services ne sont pas de nature à favoriser l'émergence d'une approche globale de la problématique des mobilités intra-groupe.

PARTIE III: LES BESOINS ET ATTENTES DES SALARIES ET DES ENTREPRISES ONT CONDUIT CERTAINS GROUPES A RECOURIR A DES PRATIQUES EN MARGE DE LA LEGISLATION EN VIGUEUR

3.1 Les salariés des groupes aspirent à une sécurisation de leurs parcours internationaux et à une prise en compte de la famille les accompagnant

Avant d'accomplir une mobilité internationale, les salariés de groupes ont des attentes multiples qui ont trait à la sécurisation de leur situation professionnelle, personnelle et familiale. Leurs préoccupations identifiées par le cercle Magellan peuvent être ainsi résumées :

- La portabilité des systèmes de protection sociale

La portabilité des systèmes de protection sociale, en particulier de retraite, constitue un élément clé de la décision du salarié d'effectuer une mission ou de rejoindre une affectation dans un autre pays.

Le détachement en droit de la sécurité sociale peut, à cet égard, représenter un statut adapté en ce sens qu'il permet le maintien au régime de sécurité sociale du pays d'origine et d'éviter toute rupture dans l'acquisition des droits. Cette continuité suppose, néanmoins, que la mobilité soit couverte par la réglementation communautaire (règlement 1408/71 dans le cadre de l'E.E.E.) ou par des accords bilatéraux.

En cas d'expatriation et de recrutement sur un contrat local, donc de rattachement au régime d'accueil, la coordination opérée à l'échelle de l'E.E.E et dans le cadre des conventions bilatérales constitue un élément de solution.

Les articles 44 et suivants du règlement 1408/71 organisent un système dit de « totalisation-proratation » qui consiste à totaliser les périodes de cotisation et d'assurance dans les différents pays et à proratiser la charge financière de la prestation calculée sur cette base entre les institutions des Etats membres concernés, en fonction de la durée des périodes accomplies sous chacune des législations.

Ainsi, pour déterminer le montant de la pension, l'institution compétente de l'Etat membre saisie calcule, tout d'abord, le montant obtenu par la prise en compte des seules périodes d'assurance dans cet Etat.

Puis, elle détermine le montant théorique de la pension à laquelle aurait droit l'intéressé, selon la législation nationale, comme s'il avait passé sous le régime de celle-ci toutes les périodes accomplies dans d'autres Etats membres. Elle établit ensuite le montant effectif de la prestation qu'elle servira, sur la base du montant théorique précité, au prorata des périodes passées sous la législation nationale par rapport au total des périodes accomplies dans les différents Etats membres en cause.

L'intéressé a alors droit au plus élevé de ces deux montants.

Les conventions bilatérales reposent sur les mêmes modalités de calcul.

Si ces deux systèmes s'appuient sur des règles de coordination similaires, leurs effets ne peuvent cependant être conjugués, ce qui peut pénaliser, au moment de la liquidation de leur pension, des salariés ayant développé une carrière au sein et hors de l'E.E.E.

A titre d'exemple, un salarié qui aurait eu diverses affectations dans différents pays, soit 20 ans en France, 13 ans en Allemagne et 10 ans aux Etats-Unis totaliserait 43 annuités mais aurait une retraite basée sur :

- 33 ans en application du règlement 1408/71 ;
- 30 ans en vertu de la convention bilatérale France/Etats-Unis.

Du fait de l'impossibilité de cumuler l'ensemble de ces durées, ce salarié ne disposerait pas des années nécessaires pour l'obtention d'une retraite à taux plein.

Il faut, néanmoins, souligner que la CJCE a admis, dans l'affaire 21/87 *Borowitz* du 5 juillet 1988, que les Etats membres pouvaient, sous certaines conditions, prendre en compte, dans la mise en œuvre du règlement 1408/71, les périodes de cotisation dans des pays avec lesquels ils ont conclu une convention bilatérale.

La Cour a, en effet, précisé que *« le règlement 1408/71 (...) permet que l'institution d'assurance allemande, lorsqu'elle statue sur la prise en compte des périodes d'interruption au sens de la législation allemande en matière de sécurité sociale, assimile aux cotisations obligatoires versées en vertu de la législation allemande et à l'affiliation à l'assurance pension allemande, non seulement les cotisations obligatoires versées dans d'autres Etats membres et l'affiliation à l'assurance pension d'autres Etats membres, mais également les cotisations obligatoires et l'affiliation dans un Etat tiers avec lequel la République fédérale d'Allemagne a conclu une convention concernant l'assimilation réciproque des périodes d'assurance. »*

Elle a, en revanche, considéré que *« de telles périodes accomplies sous la législation d'un pays tiers ne deviennent pas, par le seul fait d'une prise en compte par l'institution allemande conformément à un accord bilatéral conclu par la République fédérale d'Allemagne, des périodes accomplies sous les législations des Etats membres au sens de l'article 46 du règlement. Aucune disposition n'oblige donc les institutions des autres Etats membres d'en tenir compte en vue de leurs calculs selon l'article 46 et la prise en compte de ces périodes par l'institution allemande n'entraîne donc aucune augmentation de leurs obligations. »*

La France pourrait s'appuyer sur cette jurisprudence pour contourner une partie des problèmes d'articulation des deux systèmes de coordination. Elle pourrait, à cet effet, adapter son droit interne et prévoir de prendre en compte les périodes de cotisation dans d'autres Etats avec lesquels elle a conclu un accord en matière de sécurité sociale afin de déterminer la pension dont elle est redevable, sans que lesdites périodes soient opposables à un autre Etat membre dans le cadre des mécanismes de coordination européenne.

Pour reprendre l'exemple précité, le salarié pourrait bénéficier en France d'une retraite à taux plein au prorata de la durée de cotisation (20 ans). Toutefois, le calcul de la pension

allemande, sur le fondement du règlement 1408/71, demeurerait assis sur une base de 33 ans dont 10 d'affiliation en Allemagne.

Il convient, par ailleurs, d'ajouter que la coordination européenne vise les régimes légaux de sécurité sociale, soit les régimes de retraite de base. Les régimes complémentaires peuvent être inclus dans le champ d'application du règlement 1408/71 dès lors qu'il s'agit de régimes conventionnels qui mettent en œuvre une obligation d'assurance résultant de lois ou règlements et qu'une demande en ce sens a été effectuée par l'Etat membre concerné. Si la France a fait usage de cette faculté pour les régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC¹⁸, nombre d'instruments, tels que ceux des fonds de pension, n'y participent pas de sorte que la coordination en matière de retraite complémentaire demeure aujourd'hui très limitée.

D'une manière générale, compte tenu de la complexité des règles applicables, les salariés en cause peuvent difficilement connaître le niveau de retraite auquel ils pourront prétendre dans le cadre d'un parcours fragmenté entre plusieurs systèmes de sécurité sociale.

Enfin, comme le souligne Jean-Philippe Lhernould¹⁹, le système instauré repose sur la coordination et non sur la convergence et l'harmonisation des régimes nationaux de sécurité sociale et peut être pénalisant dans certains cas. *« Ainsi, un travailleur qui aura effectué une mobilité dans un Etat membre où les pensions sont plus faibles que dans son Etat d'origine percevra une pension moindre qu'un travailleur qui n'aura pas fait acte de mobilité. »*

En matière d'assurance maladie, la même préoccupation de portabilité et de continuité des droits est invoquée, aussi bien pour le travailleur détaché que pour les membres de sa famille, quel que soit le lieu de leur résidence.

Pour toutes ces raisons, le détachement peut constituer le statut de nature à préserver les intérêts des salariés dès lors que deux conditions sont réunies : une demande expresse du salarié et un niveau de prestations, quelles qu'en soient les modalités publiques ou privées, comparable au système français.

➤ Une rémunération dans la devise du pays d'origine

Le détachement qui assure le maintien du contrat de travail avec l'employeur du pays d'origine est, dans de nombreuses situations, préféré car il assure une rémunération dans la devise du pays d'origine. Cette exigence ne se vérifie pas pour toutes les nationalités mais serait très prégnante, par exemple, pour les américains qui demeurent très attachés au dollar.

➤ La rapidité et la simplicité des procédures d'immigration et la situation de la famille accompagnante

Les conditions d'entrée et de séjour sur le territoire du salarié et de sa famille sont des facteurs essentiels pour tout projet de mobilité.

¹⁸ Les régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC sont inclus dans le champ d'application du règlement 1408/71 depuis 2000.

¹⁹ « Les entreprises face à la coordination européenne des régimes nationaux de sécurité sociale : l'autre côté du miroir », Jean-Philippe Lhernould, professeur à l'Université de Poitiers – Droit social février 2007.

Si les formalités ne doivent pas apparaître rédhibitoires pour le salarié lui même, elles doivent également faciliter l'accompagnement de la famille et l'accès au marché du travail du conjoint.

L'évolution de la législation concernant l'entrée et le droit au travail sur le territoire (cf. 1-1-2) constitue un progrès important de nature à favoriser l'arrivée de cadres étrangers ressortissants de pays tiers.

Subsiste la différence de procédure selon que l'étranger a le statut d'impatrié ou de détaché, le dispositif instauré pour les cadres de haut niveau étant reconnu comme une réelle avancée dont l'extension aux détachements serait souhaitable.

3.2 Les groupes souhaitent un cadre juridique et des procédures adaptés afin de faciliter la mobilité et la rendre attractive

Les grandes entreprises et les organismes fédérant la réflexion sur le thème de la mobilité, c'est-à-dire l'association française des entreprises privées (AFEP) et le cercle Magellan, que la Mission a rencontrés, ont souligné le besoin des groupes de pouvoir recourir à des collaborateurs mobiles qui représentent une petite minorité de leur personnel.

Ils invoquent la nécessité de réaliser des mouvements internationaux de personnel pour répondre à des besoins économiques ainsi identifiés : besoins commerciaux, recherche, contrôle d'une filiale (lorsque l'entreprise française est filiale d'un groupe étranger), encadrement d'équipes, formation de collaborateurs à potentiel, formation de l'encadrement d'une filiale étrangère à une technologie spécifique française, transfert de savoir-faire, imprégnation à la culture d'un groupe français, ouverture à un management multinational. Ces mouvements concernent des cadres, des cadres dirigeants, de jeunes cadres en formation ou des non-cadres aux compétences spécifiques.

Ils s'opèrent vers le siège mondial ou les sièges régionaux ainsi qu'entre filiales.

En moyenne, leur durée est comprise entre 3 et 5 ans et a tendance à se réduire du fait de la multiplication des missions ponctuelles courtes et des voyages professionnels.

Pour accompagner cette mobilité, par nature provisoire, les grandes entreprises assurent un contrôle des rémunérations de plus en plus rigoureux en s'efforçant de maintenir une cohérence entre le niveau de salaire du collaborateur et les salaires pratiqués dans son pays d'origine (lorsque le salarié a vocation à y revenir) ou avec une grille internationale de salaires (quand il a vocation à effectuer une part importante de sa carrière dans différents pays étrangers).

Afin de faciliter ces mouvements, les groupes souhaitent bénéficier de régimes juridiques et de procédures prenant en compte leurs besoins.

Les acteurs économiques et institutionnels précités reconnaissent l'évolution positive de la législation applicable aux mobilités intra-groupe, qu'il s'agisse du droit du travail ou du droit des migrations, et émettent le vœu que les textes d'application n'en réduisent pas la portée.

Ils soulignent le décalage qui en résulte avec le droit de la protection sociale qui est demeuré inchangé alors même que cette question est centrale dans la décision de mobilité du salarié.

Ils mettent notamment en avant les conséquences du point de vue financier pour l'entreprise d'une part, et de l'accès aux prestations d'autre part, d'un détachement, au sens du droit du travail, par un employeur établi sur le territoire d'un pays extérieur à l'E.E.E. et non signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale.

En effet, dans cette hypothèse qui se caractérise par une double affiliation des salariés, générant des surcoûts pour les groupes concernés, l'ouverture du droit aux prestations françaises n'est pas sans présenter des difficultés :

- Pour les régimes d'assurance maladie, maternité, décès, invalidité et veuvage, le bénéfice des prestations suppose une période préalable d'affiliation ainsi qu'une résidence établie sur le territoire national, double condition que les personnels détachés peuvent ne pas remplir lorsque leur détachement est de courte durée ;
- Alors que l'assujettissement au régime d'assurance chômage est obligatoire, les étrangers séjournant provisoirement en France dans le cadre d'un détachement ne peuvent, à l'issue de celui-ci, être autorisés à procéder à la recherche d'un nouvel emploi et prétendre aux allocations versées par ce régime.

Pour les groupes, le détachement doit être pris en compte comme un véritable statut dont le volet sécurité sociale doit être rénové et dont l'accès doit être facilité.

Ils soulignent que le détachement à l'intérieur des groupes concerne un nombre très limité de personnes qui ne vont pas s'implanter en France sur le long terme.

S'ils estiment que le volume de détachements est appelé à croître, la perte de ressources pour les régimes français de sécurité sociale liée au maintien de l'affiliation dans le pays d'origine leur paraît devoir être mise en regard des impôts acquittés par ces salariés dont les revenus sont souvent situés parmi les plus élevés. Ils font, en outre, valoir que les français détachés dans des entreprises étrangères continuent de cotiser en France et ajoutent que des pratiques trop restrictives de gestion des demandes de détachement peuvent générer des mesures de rétorsion dans d'autres pays.

3.3 De grands groupes ont créé des structures spécifiquement dédiées à la gestion des carrières internationales, l'exemple de TOTAL

3.3.1 Les plates-formes de gestion sont destinées à assurer une gestion uniforme des cadres de groupes internationaux

Les plates-formes ou centres de mobilité internationale constituent des supports de gestion des ressources humaines internationales dans des groupes fortement mondialisés.

Elles prennent la forme d'une filiale du groupe dont l'activité exclusive est d'assurer une gestion individualisée des carrières de cadres appartenant à de nombreuses nationalités et travaillant dans une multitude de pays.

Ce système permet d'offrir à tous les salariés en mobilité du groupe un régime commun, quels que soient leur nationalité ou le pays d'affectation, un contrat de travail unique et une couverture sociale harmonisée à partir d'un régime pivot de sécurité sociale largement complété par des assurances privées.

Il est organisé à partir d'un pays facilitant l'accueil d'étrangers et offrant, en matière de sécurité sociale, un dispositif qualifié de « flexible » dont le bénéfice peut être garanti dans le cadre de la procédure de détachement par l'application du règlement 1408/71 et des accords bilatéraux conclus avec les pays où le groupe a des intérêts et y affecte des personnels.

Le salarié détaché de la plate-forme bénéficie ainsi d'une protection sociale uniforme et continue.

Plusieurs groupes français recourent ou vont recourir à ce système à partir de la Suisse : le groupe TOTAL depuis 1982 avec sa filiale Total Gestion Internationale (TGI) dont la presse s'est fait l'écho fin 2006²⁰ et les autres groupes rencontrés, deux d'entre eux depuis plus de dix ans et le troisième à compter de début 2007.

Pour ces quatre groupes, la Mission a relevé une différence d'approche.

Dans le cas de TOTAL, TGI assure la gestion de cadres ou experts non français qui ont vocation à avoir une carrière transnationale, du fait notamment de l'existence des plates-formes pétrolières dans un grand nombre de pays.

Pour les autres groupes, la filiale a apparemment une vocation beaucoup plus spécialisée et restreinte qui consiste :

- soit à gérer les seules personnes dont la mobilité en France ne peut être couverte par un accord de coordination en matière de sécurité sociale ;
- soit à prendre en charge les salariés issus de pays dans lesquels le groupe ne dispose pas, sur place, d'un service de ressources humaines adapté pour assurer une gestion satisfaisante des dossiers correspondants ;
- soit essentiellement à couvrir des situations de mobilités successives entre Etats non européens.

La Mission n'a, en revanche, pas réussi à obtenir des informations sur des pratiques de ce type dans les autres pays européens. Les conseillers aux affaires sociales des ambassades de France en Allemagne et en Suède n'ont pas identifié des groupes ayant mis en place un tel processus.

3.3.2 L'exemple de TOTAL et de sa filiale Total Gestion Internationale (TGI) permet d'appréhender ce mode de gestion des carrières

Afin de mieux appréhender ce type de pratique, la Mission a procédé à un examen de la situation du Groupe TOTAL et de sa filiale TGI qui représente une plate-forme désormais ancienne aux modalités de gestion éprouvées²¹.

²⁰ Cf notamment Les Echos du 22 novembre 2006, des 8 et 9 décembre 2006 et Libération du 22 novembre 2006

²¹ Seule plate-forme utilisée, selon le groupe, pour la gestion des carrières transnationales

➤ Une activité connaissant une forte croissance

Cette société, installée à Genève, compte 30 salariés permanents assurant, au 31 décembre 2006, la gestion de 1 043 cadres internationaux de plus de 60 nationalités (y compris des ressortissants de pays européens, à l'exclusion des français) affectés dans plus de 100 pays. Cet effectif connaît une croissance relativement forte puisque l'évolution sur trois ans est d'environ 15 % (cf. *annexe 8-1*).

Les étrangers affectés en France représentent 421 personnes avec un taux de progression de plus de 20 % sur la même période.

La DRH du groupe estime que cette tendance est appelée à se poursuivre du fait du devoir de réciprocité à l'égard des pays où TOTAL est implanté et qui conduit le groupe à offrir aux cadres locaux des responsabilités sur ces sites. Cette valorisation des salariés locaux suppose l'organisation de parcours de formation et professionnels, destinés à renforcer leur intégration au sein du groupe, et le partage d'une culture commune avec des périodes d'apprentissage au siège et d'expérience dans des environnements ou des pays différents.

➤ Les avantages présentés par une filiale dédiée à la gestion des carrières internationales et les raisons de son implantation en Suisse

Les éléments d'explication généraux précités, pleinement valables pour le cas de TOTAL, peuvent être complétés sur différents aspects.

- Les conditions de délivrance des certificats de détachement

Selon le Groupe, le détachement de salariés à partir de la Suisse est facilité par une dissociation des procédures applicables en matière de droit au séjour, de droit du travail et de droit de la sécurité sociale.

Les représentants de l'OFAS (office fédéral des assurances sociales), autorité de tutelle des assurances sociales, et de la caisse interprofessionnelle AVS (assurance vieillesse et survivants) de la fédération des entreprises romandes, caisse de base en charge de la délivrance des certificats de détachement pour les salariés détachés par TGI, ont spécifié à la Mission que l'affiliation à la sécurité sociale helvétique ne reposait pas sur un critère de résidence.

Le rattachement à ce régime est lié à l'exercice d'une activité professionnelle sur le territoire Suisse, ce qui suppose, pour les étrangers ressortissants de pays tiers, une autorisation préalable de séjour et de travail.

Toutefois, les différentes caisses (85 au total) ne procèdent pas à une vérification du titre délivré à cet effet, vérification qui est du ressort des autorités cantonales de police. Pour TGI, le détachement est accordé sur présentation du contrat de travail, après une durée d'affiliation d'un mois. Par conséquent, dans le cas des ressortissants d'Etats tiers, il est très vraisemblable que la plupart d'entre eux ne sont pas en conformité vis-à-vis des règles de séjour et de travail en Suisse. La caisse de sécurité sociale n'informe pas les autorités de police de l'embauche du salarié, lequel n'ayant pas vocation à travailler en Suisse ne demande pas de son côté une autorisation de travail et de séjour.

On se trouve, par conséquent, ici aux marges de l'application correcte des dispositions du règlement communautaire et de la convention bilatérale franco-suisse quant à la mise en œuvre de la procédure de détachement laquelle suppose un lien organique entre l'entreprise détachante et le salarié. Si l'on peut arguer que ce lien existe « fonctionnellement », le fait que le salarié n'ait jamais travaillé en Suisse et ne soit pas en règle avec la législation helvétique de séjour et de travail ne paraît guère conforme à l'esprit du détachement stricto sensu.

- Un régime de sécurité sociale suisse permettant de faire du « sur-mesure »

Le système de sécurité sociale suisse, structuré autour de caisses publiques et d'assurances privées, offre au Groupe la possibilité de mettre en place un dispositif spécifique de protection sociale en complétant le régime de base par des contrats prenant en compte les besoins particuliers de la population gérée.

Le contrat de travail unique en vigueur à TGI que la Mission s'est procuré offre une couverture globale harmonisée et portable qui relève, pour partie du régime obligatoire de sécurité sociale et, pour une part importante, d'assurances privées (cf. annexe 8-2) :

Branches	Assureur ou caisse
Assurance vie	GENERALII
Incapacité et invalidité	GENERALII
Frais médicaux, hospitalisation et rapatriement	GMCI, Europe Assistance et International SOS
Responsabilité civile	DIOT
Vieillesse Chômage Allocations familiales	Assurances sociales suisses
Retraite complémentaire	Choix du salarié entre différents fonds

En termes de contenus de prestations, le groupe TOTAL met en avant son caractère complet, pour les branches retraites et maladie.

Pour la retraite, le système mixte se caractérise par :

- Un régime de base AVS (Assurance vieillesse survivants) qui débouche sur un niveau de pension mensuel estimé à 1 400 € en cas de départ à 65 ans, après une carrière complète et sur une assiette de revenus annuels supérieure ou égale à 50.000 €;
- Un régime complémentaire sur fonds de pension internationaux avec différentes formules proposées.

Selon la direction des ressources humaines du groupe, cette mixité répondrait à l'attente des cadres internationaux, notamment anglo-saxons, attachés au second volet de ce dispositif.

Quant au recours à une assurance privée pour la maladie, il est considéré comme le plus à même de répondre à la situation de nombreux cadres mobiles, sans risque de ruptures, en prenant en charge les dépenses médicales, au premier euro, dans les différents pays d'affectation et dans le pays d'origine lors des congés annuels. Il permet aussi de couvrir, dans leur pays, les membres de la famille n'ayant pas suivi le salarié.

- Une protection sociale d'un coût moins élevé

Le coût global d'un cadre international est particulièrement élevé compte tenu du niveau de rémunération et des divers primes, indemnités et avantages en nature accordés. Il est, pour le cercle Magellan²², de 2 à 6 fois plus élevé que dans le pays d'origine. TGI a évalué ce salaire de référence moyen annuel à 90 000 € auquel sont ajoutés divers ajustements et indemnités variant en fonction du pays d'accueil²³.

Rapportée aux effectifs du groupe Total (100.000 collaborateurs dans le monde), la population gérée par TGI représente une infime minorité, pour laquelle la qualité de la gestion et la prise en compte de leurs besoins constituent des priorités.

Si les considérations économiques ne sont pas présentées comme prépondérantes, elles ne sont pas, pour autant, étrangères au choix du pays d'implantation.

A partir du salaire moyen et de la grille de TGI par pays, diverses simulations ont été réalisées par cette société à la demande de la Mission pour évaluer le coût de l'ensemble du dispositif de rémunération mis en place, en faisant apparaître les différences entre les pays (cf. annexe 8-3) pour un même cas-type.

Leur présentation est globale et intègre toutes les contributions et participations de l'employeur, y compris celles non soumises à cotisations, telles que la prise en charge des frais de scolarité des enfants et s'appuie sur une notion de « net social et fiscal » avec la retenue d'un montant d'impôt calculé sur la base de celui que le salarié aurait acquitté dans son pays de détachement, à charge pour la société de payer l'impôt réel dû dans le pays d'accueil. Sur ce point, il convient, en outre, d'indiquer qu'en application des articles 4A et 4B du code général des impôts, le domicile fiscal des personnels détachés dans notre pays est, en raison de l'activité professionnelle salariée exercée sur le territoire national, fixé en France. L'article 17 de la convention fiscale franco-suisse du 9 septembre 1966 qui prévoit l'imposition, dans le pays de résidence, des revenus perçus dans l'autre pays, dès lors que les salariés séjournent moins de 183 jours dans celui-ci, ne peut entraîner le paiement de l'impôt en Suisse, notamment en cas de détachements de courte durée, les intéressés n'ayant pas la qualité de résidents helvétiques.

Le surcoût, estimé par TGI, d'une expatriation avec affiliation à la sécurité sociale française est compris entre 18 % et 43 %, suivant que le niveau du « net fiscal et social » est garanti ou non.

Quelques données ont été extraites des états communiqués par TGI afin de faire ressortir les seuls différentiels de coûts sociaux. A cette fin, les ajustements fiscaux réalisés par TGI ont été neutralisés pour ne prendre en compte que les éléments de la rémunération donnant lieu à cotisations, en appliquant les taux en vigueur au 1^{er} janvier 2007. L'évaluation des charges sociales, à laquelle il a été ainsi procédé, ne couvre donc que les dépenses obligatoires pour un employeur cotisant en France, au-delà de toute considération sur le contenu de la protection assurée. Le maintien de certaines particularités du « package » de protection sociale en vigueur, comme par exemple une couverture médicale au 1^{er} euro ou la

²² Livre bleu de la mobilité internationale

²³ Ajustement de salaire international, prime de mobilité, indemnité de conservation de logement, indemnité du coût de la vie

contribution à des fonds de pensions, se traduirait par une augmentation des charges pour financer ces prestations.

Trois types de situations ont été distingués :

- le détachement en France via TGI ;
- l'expatriation en France sur la base de la même rémunération brute ;
- l'expatriation en France avec le bénéfice de la même rémunération nette que dans le cas d'un détachement via la filiale helvétique.

Présentation des coûts des différents systèmes de rémunération²⁴

en €

	Détachement sécurité sociale Suisse via TGI	Expatriation – Affiliation Sécurité sociale en France (hypothèse 1)	Expatriation avec maintien du niveau de rémunération nette (hypothèse 2)
Rémunération brute annuelle	115 224	115 224	168 250
Indemnité logement	30 000	30 000	30 000
Total	145 224	145 224	198 250
Total charges sociales	41 568	89 416	102 028
- salariales	8 640	27 880	31 666
- patronales	32 928	61 536	70 362
Rémunération nette	136 584	117 344	136 584
Ecart	-	-14,09%	0,00%
Coût total employeur	178 152	206 760	268 612
Ecart	-	16,06%	50,78%

Cette situation comparative, détaillée en *annexe 9*, fait apparaître :

- une majoration du coût pour l'employeur de 16 % et une baisse du salaire net de 14 % dans l'hypothèse de cotisations assises sur la même rémunération brute ;
 - un surcoût de plus de 50 % pour l'employeur en cas de maintien de la rémunération nette du salarié.
- Des conventions bilatérales de sécurité sociale permettant le détachement dans des pays où le groupe a des intérêts et procède à des affectations

Le règlement 1408/71 applicable à la Suisse permet le détachement, sur ce fondement, de ressortissants communautaires dans les pays de l'E.E.E. En revanche, les autorités helvétiques n'ont pas accepté le règlement 859/2003 qui a étendu aux ressortissants d'Etats tiers les dispositions du règlement 1408/71. Le détachement vers la France ne peut donc être prononcé qu'en application de la convention bilatérale de sécurité sociale signée entre les deux pays.

Le principal intérêt d'une localisation de TGI en Suisse réside dans la convention franco-suisse signée en 1975 et entrée en vigueur en 1976²⁵ qui régit le plus grand nombre de détachements. Cette convention prévoit, en effet, dans son article 8 une durée maximale de détachement supérieure à celle fixée par le règlement 1408/71, à savoir 24 mois avec une possibilité de prolongation pour une période équivalente et autorise, dans son article 10, des accords dérogatoires « *dans des cas particuliers et compte tenu des besoins sociaux (...) de certaines personnes ou certains groupes de personnes* ».

²⁴ Calculs présentés par la Mission

²⁵ Décret n°76-1098 du 24 novembre 1976 portant publication de la convention de sécurité sociale entre la République française et la Confédération suisse – JO du 3 décembre 1976

Le choix d'une implantation en Suisse plutôt qu'en France n'a pas été motivé par le nombre d'accords conclus par la Suisse, puisque les conventions passées par cet Etat sont au nombre de 41 en prenant en compte les pays de l'E.E.E. et couvrent moins de pays que la France (cf. *annexe 10*).

3.3.3 *Le développement des détachements réalisés à partir de plates-formes de gestion a conduit la direction de la sécurité sociale à en contester le bien fondé*

- Les limites sur le plan juridique d'un tel système de gestion

Le dispositif mis en place depuis 1982 par TOTAL n'avait, jusqu'à présent, pas soulevé d'objections particulières de la part des autorités françaises qui avaient une connaissance partielle du système instauré et qui l'estimaient circonscrit à quelques cas.

Dans le courant de l'été 2006, le CLEISS a été saisi par TGI d'un nombre de demandes de prolongations plus important que précédemment, à savoir 93 dossiers dont :

- 33 demandes d'exemption d'affiliation de salariés ressortissants communautaires ;
- 19 demandes pour des ressortissants d'Etats avec lesquels la France a conclu un accord de sécurité sociale ;
- 41 dossiers concernant des salariés ressortissants d'Etats extérieurs à l'E.E.E. et n'ayant signé aucune convention avec la France.

Face à cet afflux de demandes, la DSS, saisie par le CLEISS, a, aux termes d'une analyse juridique, considéré que les conditions du détachement n'étaient, en l'espèce, pas réunies en s'appuyant sur :

- l'absence de lien organique entre l'entreprise détachante (TGI) et le salarié ;
- la durée de la mission qui, dès l'origine, se révélait supérieure au maximum de 12 mois et 24 mois fixés respectivement par le règlement 1408/71 et la convention franco-suisse ;
- l'absence apparente d'activité significative de TGI autre que de pure gestion.

Après avoir, dans un premier temps, rejeté ces demandes, la DSS a, en octobre 2006, assoupli sa position, dans l'attente des résultats de la réflexion de la Mission et de ses propositions de règlement des difficultés ainsi rencontrées. Elle a accepté de prolonger, à titre exceptionnel, jusqu'au 31 décembre 2007, les 41 détachements relevant de la dernière catégorie précitée.

On ne peut que souscrire au constat de fragilité juridique de cette modalité de recours au détachement pour les raisons évoquées précédemment.

- Le risque d'une mise en concurrence des régimes de sécurité sociale et d'une diminution de la protection des salariés

Les centres de mobilité internationale posent également la question de la mise en concurrence des régimes de protection sociale.

Systématisées et non encadrées, de telles pratiques peuvent aboutir à la constitution de plates-formes dans des pays à bas coûts sociaux à partir desquelles les salariés seraient détachés et conduire à une protection sociale minimale dictée par des considérations exclusivement financières au détriment de l'intérêt des salariés.

Elles peuvent, par ailleurs, déboucher sur des systèmes de couverture des risques sociaux propres à chaque entreprise, édifiés essentiellement à partir d'assurances privées, sans prise en compte des exigences de solidarité entre entreprises et secteurs d'activités

Dans un contexte d'internationalisation de l'économie, ces risques ne doivent pas être sous-estimés. Le principe d'affiliation à la sécurité sociale du pays d'exercice de l'activité constitue, à l'évidence, un rempart contre les pratiques de dumping social ou de mise en concurrence des systèmes nationaux de protection sociale.

Si une vigilance s'impose quant aux exceptions à cette règle et aux conditions de recours au détachement, une solution doit pouvoir être recherchée pour répondre à la situation très particulière des salariés effectuant des carrières internationales au sein de groupes fortement mondialisés et pour lesquels les dispositifs de coordination européenne et bilatérale n'apportent pas nécessairement une protection adaptée et continue. L'intérêt du salarié effectuant une carrière transnationale au sein d'un groupe milite, en effet, pour la reconnaissance de cette particularité.

Ces salariés non français sont peu nombreux, effectuent un séjour sur le territoire national de courte durée et n'ont pas vocation à s'y implanter sur le long terme ; sans même parler des salariés qui ne travailleront jamais dans notre pays.

La question de leur couverture sociale, qui revêt un caractère important dans leur décision d'effectuer une mobilité, devrait pouvoir être résolue au moyen d'un encadrement adapté dans le prolongement des mesures prises au titre de la politique d'attractivité économique pour favoriser leur accueil en France.

PARTIE IV : DIVERSES MESURES ET INITIATIVES PERMETTRAIENT, A COURT ET MOYEN TERME, DE FACILITER ET SECURISER LES MOBILITES INTRA-GROUPE

4.1 La mobilité intra-groupe est devenue une réalité de la vie économique des entreprises dont il faut tenir compte

Le développement de groupes ayant une implantation géographique mondiale, l'essor des mobilités de personnel quelle qu'en soit la forme, stages courts de formation, missions de 2 à 4 ans, succession de mobilités, exercent une pression sur les textes en vigueur qui ont pour l'essentiel été conçus dans une perspective de libre circulation des travailleurs migrants, c'est-à-dire de migration pour une durée très longue entre deux pays assortie d'un retour éventuel dans le pays d'origine au moment de la retraite.

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, il convient de tenir compte de cette nouvelle donne dans l'application des règles générales de séjour, d'autorisation de travail et de détachement. Est-il besoin de souligner que l'action de ces groupes est gage du dynamisme de l'économie française et de son insertion dans les circuits économiques mondiaux.

S'il est indispensable de s'adapter à ce nouveau contexte de mobilité transnationale, il serait, en revanche, évidemment totalement inacceptable de remettre en cause les règles fondamentales françaises de l'affiliation à la sécurité sociale en fonction du lieu de travail et de laisser aux entreprises le libre choix de la sécurité sociale applicable, porte ouverte au dumping social. Une modification des dispositions législatives actuelles sur les règles d'affiliation paraît, de ce fait, inappropriée. Elle serait au mieux inutile, et au pire dangereuse, en semblant remettre en cause les principes d'affiliation à la sécurité sociale.

A l'inverse, une position rigide aboutissant à entraver les conditions du détachement au sein d'un groupe aboutirait à deux effets négatifs. Effet négatif pour le salarié tout d'abord qui, pour toutes les raisons évoquées précédemment, est, en général, demandeur d'un « régime unique ». Effet négatif sur l'image et l'attractivité de la France, conduisant inéluctablement au sein de l'E.E.E. à privilégier, sans doute encore plus massivement, des phénomènes de localisation en dehors du territoire national.

Il convient, avant tout, d'éviter de faire une question de principe de ce recours au détachement au sein des groupes, alors même qu'il ne concerne que des effectifs marginaux. La décision soudaine de la DSS de mettre fin aux pratiques anciennes du groupe Total, réalisées en plein accord avec les autorités helvétiques, a eu pour effet de provoquer l'incompréhension, tant chez les responsables des groupes ayant recours à ces solutions que chez nos partenaires suisses. Elle a surtout conduit certains à proposer une modification du code de la sécurité sociale pour garantir la sécurité juridique aux mobilités intra-groupe.

Cette proposition de modification législative du code de la sécurité sociale visant à soustraire les salariés détachés au sein d'un groupe aux règles normales d'affiliation, pour autant que le groupe les fasse bénéficier effectivement d'une couverture des risques sociaux à sa charge, est directement contraire, non seulement aux règles de base de notre système de protection sociale, mais de nature à rompre tous les mécanismes de solidarité entre salariés et entre entreprises de tous secteurs qui en sont le fondement.

On remarquera du reste qu'une telle proposition pourrait se heurter aux règles posées par le règlement communautaire 1408/71 qui vise, de façon générale, à éviter tout risque de dumping social et de distorsion des conditions de concurrence entre les entreprises de différents Etats.

Il ne faut pas se laisser enfermer dans un schéma aussi binaire et laisser croire que le détachement au sein des groupes conduit nécessairement à une remise en cause des principes de base de l'affiliation à la sécurité sociale. Il faut également se garder d'en exagérer l'importance numérique et bien mettre en exergue le fait que la pratique du détachement intra-groupe demeure, au vu des chiffres disponibles, marginale.

Mais, tous les éléments de souplesse qui existent déjà dans la réglementation actuelle doivent être mobilisés et l'on peut s'attacher à les rendre le plus transparent possible.

4.2 Il faut mettre l'accent sur la conclusion rapide de conventions bilatérales de sécurité sociale

Le premier élément évident de solution passe par la conclusion de conventions bilatérales de sécurité sociale. Ainsi, dans un cadre bilatéral, seront fixées, au cas par cas, les conditions applicables de détachement des salariés, et notamment la durée possible du détachement. Les entreprises concernées connaîtront les règles du jeu en vigueur et éviteront d'avoir à payer deux fois un régime de protection sociale.

A ce sujet, il est regrettable de constater combien notre dispositif de conventions bilatérales reste marqué par le passé. La plupart des conventions de sécurité sociale, à l'exception des pays européens, des Etats-Unis et du Canada, concernent, pour des raisons évidentes, des pays historiquement liés à la France, et avec lesquels les flux de travailleurs migrants sont importants. En revanche, les pays émergents d'Asie ou d'Amérique latine ne figurent pas dans la liste de pays avec lesquels nous avons une convention de sécurité sociale.

Sans méconnaître la difficulté de négociation de ces textes, force est de relever que les conventions avec le Japon et la Corée du sud qui ont fait l'objet de discussions depuis de nombreuses années viennent seulement d'être ratifiées, après plusieurs années de négociations. Il revient donc à la DSS de prendre pleinement la mesure de cet enjeu et de se donner les moyens d'en faire une priorité de son action internationale.

4.3 La question du toilettage des normes communautaires doit être posée

La question de la mobilité internationale au sein des entreprises d'un même groupe ne se pose pas que dans le cas des groupes français. Elle concerne tous les groupes installés dans l'Union européenne qui, au moins pour les mobilités au sein de l'E.E.E., sont soumis aux prescriptions du règlement 1408/71. Or, comme nous l'avons vu, les dispositions de ce règlement sont inspirées par le souci de réaliser la libre circulation des travailleurs migrants et de s'assurer de la disparition des entraves étatiques à cette libre circulation dans la perspective de la création d'un marché unique. Mais les données de la mobilité ont changé depuis les années 60 : il est clair que le règlement communautaire, bâti pour les mobilités individuelles et les migrations à moyen et long termes, n'a pas pris en compte les mobilités réalisées au sein d'un groupe et ayant, de plus en plus, vocation à s'exercer aussi dans un cadre mondial.

La France pourrait prendre l'initiative de mettre ce dossier sur la table du Conseil, d'abord en saisissant la Commission administrative de sécurité sociale et en demandant à la Commission européenne d'étudier, soit une adaptation éventuelle du règlement communautaire permettant de prendre en compte les situations de mobilité au sein de groupes transnationaux, soit surtout de préciser et de sécuriser les dérogations susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre actuel.

C'est également dans le cadre de cette initiative que devraient être posés les problèmes d'articulation entre le système européen de coordination et les systèmes bilatéraux pour le calcul des pensions de retraite, au-delà des adaptations du droit interne auxquelles il peut être procédé.

Cette démarche devrait s'inscrire dans une logique transversale associant au niveau français l'ensemble des directions concernées, et au premier rang DSS mais aussi DGT et DPM, et au niveau communautaire les services chargés de la coordination des régimes de sécurité sociale et ceux chargés du droit du travail et de la libre prestation de services. C'est à cette condition que l'on pourra sortir des contradictions actuelles et définir un cadre homogène du détachement comprenant le détachement au sens du droit de la sécurité sociale et le détachement au sens du droit du travail.

La réflexion pourrait porter sur la dissociation de l'affiliation selon les risques en cas de mobilité au sein d'un groupe. Le principe général resterait celui de l'affiliation au régime d'assurance maladie et de prestations familiales du pays où le salarié exerce son activité. Mais, le détachement resterait possible pour la retraite, permettant ainsi de facto de garantir un seul régime de retraite au salarié.

Cette solution concilierait le maintien du principe général de l'affiliation tout en tenant compte de l'intérêt spécifique du salarié au regard du calcul de ses droits à pension. Elle se heurte, toutefois, au principe fondamental de l'unicité de législation, affirmé par le règlement actuel pour des raisons tant de lisibilité que de sauvegarde de l'équilibre global de chaque régime national. En outre, elle présente des difficultés de mise en œuvre liées notamment à la répartition des cotisations entre les risques et pourrait conduire à des pertes éventuelles de droits en matière d'assurance vieillesse.

Dans l'attente d'une modification de ces règles, qui en tout état de cause, vu les procédures de décision sur les questions de sécurité sociale, prendra beaucoup de temps, il est évidemment nécessaire d'utiliser toutes les dérogations déjà possibles.

4.4 La recherche d'un équilibre entre le respect des règles fondamentales de l'affiliation et la prise en compte des besoins de la mobilité transnationale est possible en utilisant l'article 17 du règlement communautaire et les clauses similaires des conventions bilatérales

Il convient d'examiner, dans le cadre législatif actuel, toutes les pistes de nature à donner aux groupes concernés la souplesse nécessaire et à garantir à leurs salariés l'exercice de leurs droits. Nous avons vu, en effet, combien l'application stricte des règles de détachement ne joue pas en faveur des intérêts du salarié. Celui-ci, lorsqu'il ne peut bénéficier d'un détachement au sens de la sécurité sociale, profite certes des avantages très théoriques de la coordination mais, en réalité, sera victime de sa complexité, notamment pour le calcul de ses droits à pension de retraite.

D'un autre côté, l'utilisation de la procédure de détachement donne incontestablement parfois lieu à une lecture très extensive par les autorités de sécurité sociale du pays du détachement : absence de travail habituel dans ce pays, respect aléatoire des règles de séjour et de travail pour les ressortissants d'Etats tiers. Tel est le cas avec la Suisse qui, à l'évidence, retient une interprétation très souple, voire discutable, des modalités pratiques de détachement. Interprétation souple ou lecture extensive qui semblent néanmoins correspondre aux attentes des salariés en cause. La Commission européenne n'a fait état d'aucune plainte sur ces situations.

Interprétation souple ou lecture extensive qui, compte tenu de la jurisprudence de la CJCE laissent, en tout état de cause, la main aux autorités du pays de détachement puisqu'il n'y a pas d'autorisation préalable, au moins avant la période de prolongation.

Afin de sortir de cette ambiguïté, de sécuriser la pratique des groupes et de tenir compte de l'intérêt des salariés mais aussi de faire la clarté sur les pratiques de recrutement de certains groupes comme Total, un arrangement bilatéral pris sur la base de l'article 17 du règlement 1408/71 et, dans le cas de la Suisse, de l'article 10 de la convention de sécurité sociale conclue avec ce pays pour les ressortissants d'Etats tiers, pourrait préciser les conditions de mise en œuvre des procédures de détachement au sein d'un groupe et de reconnaissance de la pratique des plates-formes.

De tels accords portant sur l'automatisme et la durée du détachement ont vu le jour, ces dernières années pour EADS, Airbus, Eurocopter et Arte.

Ces accords entre les différents Etats parties prenantes, affirment que les salariés en cause souhaitent rester assujettis à la législation de sécurité sociale de l'Etat à laquelle ils étaient précédemment soumis. Ils prévoient, par conséquent, que ces salariés, ressortissants de l'UE ou d'un Etat partie à l'accord sur l'E.E.E., bénéficiaires d'un nouveau contrat de travail avec une entité d'un de ces groupes peuvent néanmoins rester assujettis à leur régime antérieur de sécurité sociale, automatiquement et pour une durée maximale de 12 ans. Ces accords pris sur la base de l'article 17 n'ont pas provoqué de réactions de la Commission européenne

Par ailleurs, la Suisse a conclu des arrangements bilatéraux avec le Luxembourg, et l'Espagne qui portent sur des procédures accélérées pour les demandes de détachement d'une durée extraordinaire au titre de l'article 17 du règlement communautaire (cf. *annexe II*). Des accords analogues auraient été passés avec l'Allemagne et l'Autriche. La conclusion de tels accords semble, du reste, montrer que ces pays ne redoutent pas de dérives dans les conditions de recours au détachement par la Suisse.

Dans le cas de TGI et des autorités helvétiques, cet arrangement reconnaîtrait l'existence de la plate-forme et pourrait, par exemple, prévoir une prolongation automatique de détachement pour autant qu'un quota à déterminer ne serait pas atteint. La reconnaissance de la plate-forme s'accompagnerait de la définition d'un cadre permettant de s'assurer qu'elle répond bien aux besoins avancés par Total : gestion transnationale de salariés, pas de détachement de salariés français, limitation des durées de détachement, éventuellement fixation d'un quota annuel maximum, respect des règles de travail et de séjour pour les ressortissants d'Etats tiers etc.

Cet arrangement franco-suisse devrait également s'accompagner d'un code de bonne conduite entre les autorités françaises et le groupe Total, précisant le type de fonctions et de métiers qui sont visés ainsi que les nationalités concernées et le fait que des salariés français ne pourront être détachés en France à ce titre. En d'autres termes, la possibilité de recourir à des plates-formes serait officialisée pour autant que le périmètre de celles-ci soit précisément défini et encadré.

Le recours au détachement de salariés, dans ces conditions, devrait parallèlement faire l'objet d'une information précise des Institutions représentatives du personnel (IRP) des groupes concernés au titre de l'article L 432-4 du code du travail. Cette information porterait sur le nombre de salariés concernés, leur nationalité, la durée du détachement ainsi que la description générale du « package » de rémunération utilisé. Le code de bonne conduite avec le groupe devrait rappeler cette exigence d'information des IRP. Cette exigence concerne au premier chef les institutions représentatives françaises, qu'il s'agisse du comité d'entreprise et du comité de groupe. Elle devrait également être soumise, lorsqu'il existe, au comité de groupe européen.

Cette information précise des IRP doit permettre, d'une part de garantir la pleine transparence de gestion des situations transnationales au sein des groupes, d'autre part d'en favoriser la régulation interne.

Dans le même esprit, une piste pour l'avenir pourrait consister à permettre la conclusion d'accords de groupe au niveau européen, dans le cadre des comités de groupe européen. Ces accords de groupe fixeraient les modalités de la protection sociale applicable aux mobilités transnationales de leurs salariés. Une telle hypothèse suppose naturellement de revoir la directive applicable à ces comités de groupe européens. Elle trouve donc sa place dans la réflexion qui doit être menée au niveau communautaire sous l'égide de la Commission, dans la nécessaire perspective transversale associant à la fois les services chargés de la coordination des régimes de sécurité sociale et les services chargés du droit du travail et des conséquences de la libre prestation de services.

L'absence d'une telle perspective transversale au niveau communautaire a, jusqu'ici, probablement empêché de prendre toute la mesure des phénomènes de détachement intra-groupe et de procéder aux ajustements nécessaires.

4.5 De façon plus générale, la simplification des procédures doit être poursuivie

Ce dernier point relatif à la simplification des procédures n'est pas spécifique aux mobilités intra-groupe et ne concerne pas directement le détachement au sens de la sécurité sociale. Mais il est évidemment central dans la perspective de l'attractivité du territoire. L'effort général de simplification des procédures et de cohérence du traitement de ces dossiers par les différents services concernés doit se poursuivre.

En ce qui concerne le traitement particulier des mobilités intra-groupe, l'autorisation de séjour et de travail pour les ressortissants d'Etats tiers dans le cadre de la mobilité intra-groupe doit être facilitée. La généralisation du guichet unique ANAEM à ces détachements pourrait être envisagée, ou à défaut la centralisation des dossiers dans 2 ou 3 DDTEFP.

Enfin, la coordination des différents acteurs (préfectures, DDTEFP, Consulats, CLEISS) doit être améliorée. La rédaction d'un guide conjoint des procédures applicables en cas de mobilité intra-groupe devrait être une priorité des directions d'administration centrale qui en ont la charge. Elle serait ainsi l'occasion d'un travail en commun au service de l'ensemble des salariés concernés.

Eric AUBRY

Jean-François CHEVALLEREAU

ANNEXES

Liste des annexes

Annexe 1 : Lettre de mission

Annexe 2 : Liste des préconisations

Annexe 3 : Organismes et personnes rencontrés

Annexe 4 : Schémas récapitulatifs des procédures d'introduction de salariés étrangers en France

Annexe 5 : Détachements intra-groupe gérés par les DDTEFP de Paris et des Hauts-de-Seine

Annexe 6 : Accords internationaux conclus par la France en matière de sécurité sociale - Tableau récapitulatif relatif au détachement

Annexe 7 : Détachements de sécurité sociale - Détachements de plein droit en France accordés par les pays de l'Union européenne, de l'E.E.E. et la confédération helvétique

Annexe 8 : Total Gestion Internationale (TGI) - Nombre de salariés, couverture sociale et éléments de comparaison relatifs à la rémunération des cadres internationaux

Annexe 9 : Calcul des coûts sociaux en cas d'affiliation à la sécurité sociale française des salariés de TGI

Annexe 10 : Conventions bilatérales et accords multilatéraux de la Suisse en matière de sécurité sociale

Annexe 11 : Accords sur les modalités d'application de l'article 17 du règlement (CEE) n°1408/71 et procédures d'acceptation simplifiée entre la Suisse et l'Espagne et la Suisse et le Luxembourg

ANNEXE 1
Lettre de mission

Ministère délégué à la Sécurité sociale,
aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées
et à la Famille

Ministère de la Santé et des Solidarités

CAB/HD/ZB – Mercure D 06.12791

Paris, le 05 OCT. 2006



Le Ministre de la Santé et des Solidarités

Le Ministre délégué à la Sécurité sociale,
aux Personnes âgées, aux Personnes
handicapées et à la Famille

À

Monsieur le Chef de l'Inspection générale
des Affaires sociales

Objet : Adaptation des textes aux besoins des salariés qui effectuent une carrière internationale dans les entreprises d'un même groupe.

La mobilité intragroupe, entendue comme les échanges temporaires de collaborateurs entre deux sociétés d'un même groupe résidant sur des territoires nationaux différents, pour des raisons liées au développement d'activités ou dans un objectif de formation lié au déroulement des carrières des salariés, est désormais prise en compte par le code du travail¹ dans le cadre des dispositions visant la venue de travailleurs étrangers en France.

En revanche, le code de la sécurité sociale, qui ignore cette notion, prévoit pour les salariés concernés, soit l'affiliation à un régime français obligatoire, soit la mise en œuvre de dispositions dérogatoires en application d'un traité ou d'un accord international. Ce principe général et les exceptions sont fixés à l'article L. 111-2-2.

Les dispositions dérogatoires auxquelles renvoie l'article précité sont celles du détachement et, conformément, dans le règlement européen et les accords bilatéraux², le maintien au régime de sécurité sociale de l'État d'origine des salariés envoyés temporairement par leur employeur et pour son compte exercer leur activité dans un autre État.

Ces dispositions ne peuvent satisfaire que partiellement les besoins exprimés par les groupes français qui mettent en avant la nécessité d'une gestion uniforme de leurs cadres appelés à effectuer une carrière internationale.

En particulier :

- 1) Les salariés concernés sont originaires de pays qui n'ont pas nécessairement conclu un tel accord ou dont la protection sociale est très inférieure à la protection sociale française et peut être considérée comme insuffisante ;
- 2) Le transfert d'un salarié d'une entreprise vers une autre (ou la société mère) à laquelle le lie un contrat de travail ne correspond pas, le plus souvent, à l'esprit ni à la lettre du détachement ;

¹ Art. L. 342-1-I-2° issu de la loi du 2 août 2005 et art. L. 313-10-5° issu de la loi immigration du 25 juillet 2006.

² Le R¹ n° 1408/71 et les accords bilatéraux conclus par la France avec un certain nombre d'États.

- 3) L'affiliation des salariés à des régimes très divers du fait de la succession de leurs déplacements crée entre les salariés du même groupe des inégalités de traitement et entraîne, pour le groupe et les entreprises qui en font partie, des difficultés dans la gestion de la protection sociale des intéressés.
- 4) Une telle situation est, pour les salariés eux-mêmes, source de complexité lorsqu'ils doivent faire liquider leurs retraites auprès de ces différents régimes.

Aussi, il serait utile que l'Inspection générale évalue ce sujet en vue notamment d'éclairer les pouvoirs publics sur la réalité des difficultés rencontrées par les assurés et les entreprises et les moyens de les résoudre. À partir de ce panorama des situations et des difficultés, le rapport devrait proposer des solutions passant, le cas échéant, par un dispositif spécifique de nature à faciliter la gestion de la mobilité internationale des salariés au sein d'un même groupe.

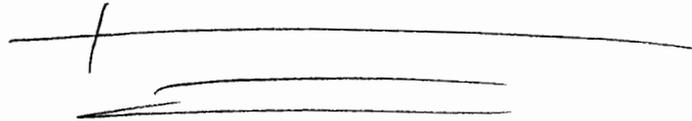
Cette étude devra prendre en compte l'ensemble des incidences d'éventuelles propositions, et notamment :

- l'adéquation avec les grands principes régissant la sécurité sociale française ;
- l'harmonisation avec les dispositions pertinentes du code du travail ;
- le respect des engagements internationaux de la France, en particulier le règlement communautaire 1408/71;
- l'impact sur l'intérêt des conventions bilatérales de sécurité sociale³ ;
- la situation des personnes qui accompagnent les salariés pendant leur mobilité.

Vos propositions devront nous être remises pour le 10 novembre 2006.



Philippe BAS



Xavier BERTRAND

³ L'intérêt (pour la France ou un État étranger) de conclure dans l'avenir une telle convention ; l'intérêt des dispositions des conventions actuelles au regard de dispositions spécifiques sur la mobilité internationale.

ANNEXE 2
Liste des préconisations

Liste des préconisations

N°	Intitulé de la préconisation	Autorités responsables
1	Mettre l'accent sur la conclusion rapide de conventions bilatérales de sécurité sociale, notamment avec les pays émergents d'Asie et d'Amérique latine.	DSS/CLEISS
2	<p>Prendre l'initiative d'une démarche visant à adapter les textes communautaires aux besoins des mobilités intra-groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre le dossier sur la table du Conseil, en saisissant d'abord la commission administrative de sécurité sociale et en demandant à la Commission européenne, soit d'étudier une adaptation du règlement communautaire 1408/71 pour prendre en compte les situations de mobilité à l'intérieur des groupes, soit de sécuriser les dérogations susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre actuel ; - Démarche à inscrire dans une logique transversale associant, tant au plan communautaire que national, les services en charge de la coordination des régimes de sécurité sociale ainsi que ceux compétents en matière de droit du travail et de libre prestation de services ; - Examiner, dans ce cadre, l'hypothèse d'une dissociation de l'affiliation selon les risques (principe d'affiliation au régime d'assurance maladie et de prestations familiales du pays d'exercice de l'activité, le détachement restant possible pour la retraite) 	<p>DSS</p> <p>DSS/DGT/DPM</p> <p>DSS</p>
3	<p>Utilisation immédiate du cadre dérogatoire prévu par l'article 17 du règlement 1408/71 et des clauses similaires des accords bilatéraux de sécurité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passer, sur ce fondement, un accord avec la Suisse pour préciser les conditions de mise en œuvre des procédures de détachement au sein d'un groupe et de reconnaissance des plates-formes de gestion ou centres de mobilités ; - Elaborer avec chaque groupe concerné un code de bonne conduite afin de clarifier les conditions de détachement en France à partir de telles plates-formes ; - Prévoir l'information des institutions représentatives du personnel des groupes (comité d'entreprise, comité de groupe et comité de groupe européen) sur les conditions de recours au détachement. 	<p>DSS/CLEISS</p> <p>DSS/CLEISS</p> <p>DSS/DGT</p>
4	Proposer une révision de la directive européenne sur les comités de groupe européens et suggérer la conclusion d'accords de groupe qui fixeraient les modalités de la protection sociale applicable aux mobilités transnationales de leurs salariés	DGT/DSS

5	<p>Poursuite de la simplification des procédures en matière d'autorisation de travail et de séjour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Généralisation du guichet unique ANAEM ou, à défaut, centralisation des dossiers dans 2 ou 3 DDTEFP ; - Rédaction d'un guide commun des procédures en vigueur. 	<p>DPM/DGT/ANAEM/ Ministères de l'intérieur et des affaires étrangères DPM/DGT/DSS/CLEISS/ ANAEM/ Ministères de l'intérieur et des affaires étrangères</p>
---	--	--

ANNEXE 3
Organismes et personnes rencontrés

Organismes et personnes rencontrés :

Commission européenne – Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances

- Jérôme VIGNON, directeur de la protection et de l'intégration sociale
- Hélène MICHARD, chef d'unité adjointe
- Karine PIGEON, chargée des questions de détachement

Directions d'administration centrale :

- Direction de la sécurité sociale
 - Dominique LIBAULT, directeur de la sécurité sociale
 - Jean-Luc IZARD, chef de la division des affaires communautaires et internationales
 - Jean-Paul GIACOBBI, chargé de mission à la division des affaires communautaires et internationales
- Direction générale du travail
 - Elisabeth FRICHET-THIRION, sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail
 - Annie GUYADER, chef du bureau des relations individuelles du travail
- Direction de la population et des migrations
 - Brigitte FRENAIS-CHAMAILLARD, sous-directrice de la démographie, des mouvements de population et des questions internationales
 - Anne-Sophie CANIHAC, chef du bureau de la réglementation, des autorisations de travail et du regroupement familial
 - Hervé GUICHAOUA, conseiller technique
- Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)
 - Thierry PRIESTLEY, secrétaire général

Organismes centraux divers :

- Agence française pour les investissements internationaux (AFII)
 - Sandrine COQUELARD, juriste
- Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM)
 - Jean-Yves HOCQUET, directeur général adjoint
 - Arlette VIALLE, directrice des activités en France
- Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)
 - Eric TROTTMANN, directeur
 - Françoise ROGER, responsable du service juridique
 - Nicole DELETANG, responsable du service des études et de la documentation

Services déconcentrés :

- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de Paris
 - Dominique GARREAU, directeur départemental
 - Philippe QUITTAT-ODELAIN, directeur adjoint
 - Véronique CARRE, responsable du service de la main d'œuvre étrangère

- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) des Hauts-de-Seine
 - Serge RICARD, directeur départemental
 - Marie MOREL, directrice adjointe
 - Françoise COATANER, responsable du service de la main d'œuvre étrangère

Organismes de sécurité sociale suisses :

- Stephan CUENI, chef de secteur à l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)
- Xavier ROSSMANITH, collaborateur scientifique à l'OFAS
- Luc ABBE-DECARROUX, directeur de la caisse interprofessionnelle AVS (Assurance vieillesse et survivants) de la fédération des entreprises romandes (Genève)

Organisations patronales et professionnelles, entreprises :

- Association française des entreprises privées (AFEP)
 - Alexandre TESSIER, directeur général
 - Jean-Charles SIMON, directeur
 - Erell THEVENON-POULLENNEC, chargée de mission

- Cercle Magellan
 - Yves GIROUARD, président
 - Claude MULSANT, directrice adjointe

- Groupe TOTAL
 - Jean-Jacques GUILBAUD, directeur des ressources humaines et de la communication du Groupe
 - Pascal VRILLON, directeur rémunération, engagements sociaux et expatriation du Groupe
 - Christophe MALAVALLON, administrateur délégué de Total Gestion Internationale (Genève)
 - Fabien RENAULT, directeur des ressources humaines de Total Gestion Internationale (Genève)

- RENAULT
 - Michel de VIRVILLE, secrétaire général et directeur des ressources humaines du groupe
 - Daniel MAHE, chef du service mobilité internationale
 - Catherine PONE, chef du service de la réglementation du travail

- SANOFI AVENTIS
 - Thierry EHLINGER, direction des ressources humaines, responsable de la mobilité internationale du groupe
 - Helen ORNIA-BLANCO, direction des ressources humaines
 - Christelle CHOUET, direction des ressources humaines
- SUEZ Environnement
 - Nicole HOUEL, directrice du développement des carrières
 - Anna FORT BRAMON, responsable Rémunérations

Organisations syndicales de salariés :

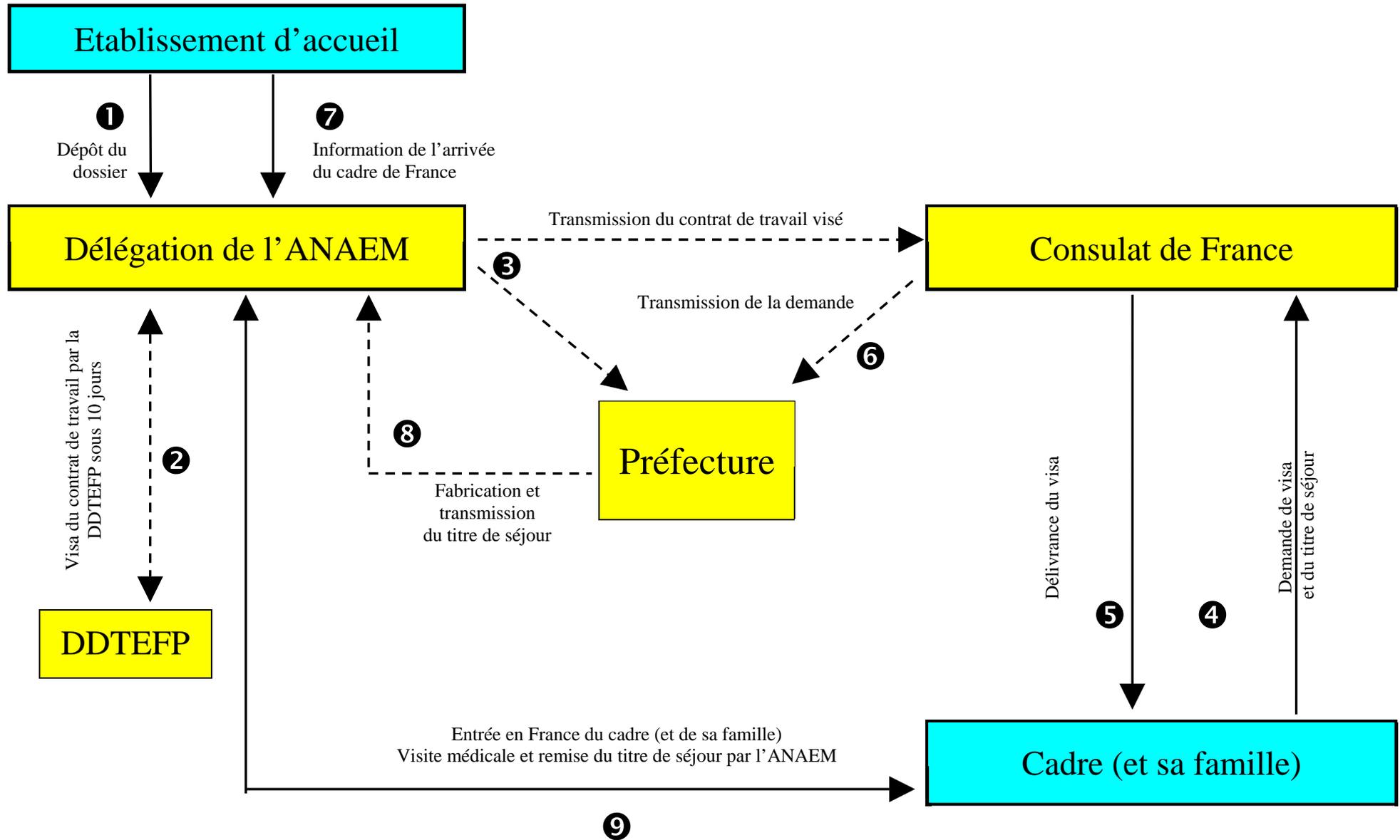
- Confédération générale du travail (CGT)
 - Pierre-Yves CHANU, conseiller confédéral
 - Daniel PRADA, secrétaire confédéral
 - Patrick BIONDI, CGT-TOTAL
- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
 - Gaby BONNAND, secrétaire national
 - Sandrine GIRAUD, secrétaire confédérale
 - Philippe LE CLEZIO, secrétaire confédéral
 - Michel ALEMANY, CFDT - union confédérale des cadres
- Force ouvrière (FO)
 - Jean-Claude MALLET, secrétaire confédéral
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
 - Gabrielle SIMON, secrétaire générale adjointe
 - Frédéric TOUBOUL, responsable du service prospective, stratégie, actualité sociale et négociations
- Confédération française de l'encadrement CFE-CGC
 - Danièle KARNIEWICZ, secrétaire nationale

ANNEXE 4

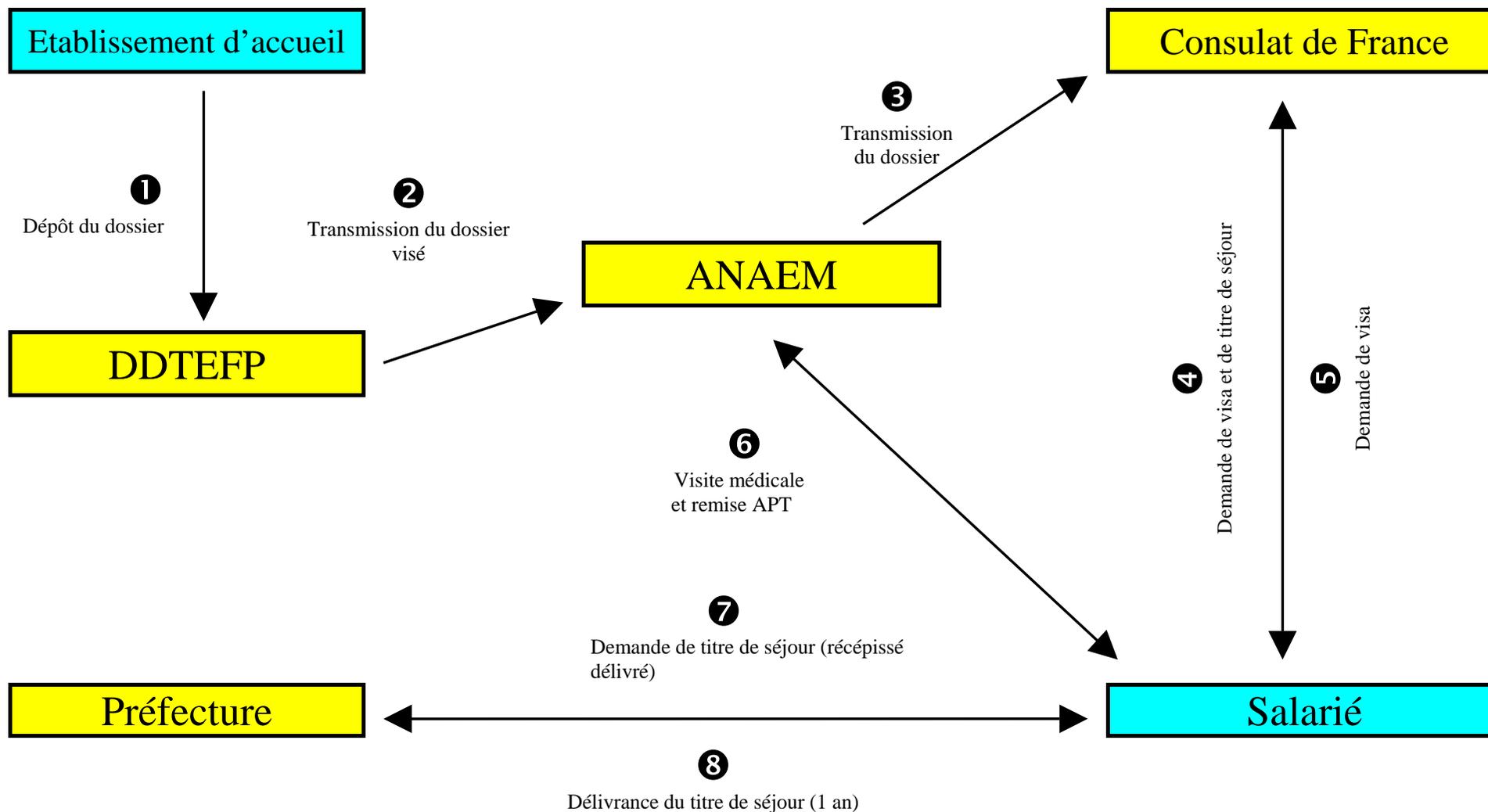
Schémas récapitulatifs de :

- *La procédure d'introduction de cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers et de leur famille - annexe 4-1*
- *La procédure de droit commun d'introduction de salariés étrangers détachés (salariés ressortissants d'un Etat tiers à l'Union européenne et à la Confédération suisse et non partie à l'Espace économique européen, détachés par une entreprise non établie sur le territoire d'un de ces Etats) - annexe 4-2*

Annexe 4-1 : Procédure d'introduction de cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers et de leur famille



Annexe 4-2 : Procédure d'introduction de salariés étrangers détachés
(salariés ressortissants d'un Etat tiers à l'Union européenne et à la Confédération suisse et non partie
à l'Espace économique européen, détachés par une entreprise non établie sur le territoire d'un de ces Etats)



ANNEXE 5

Détachements intra-groupe gérés par :

- *la DDTEFP de Paris*
- *la DDTEFP des Hauts-de-Seine*

**Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
de Paris**

Analyse des données statistiques

1° Nombre de dossiers instruits sur la mesure « détaché »

Le nombre de dossiers instruits sur cette mesure est en diminution régulière. Par rapport à 2004, cette baisse est de 100 % en 2006.

Cette diminution s'explique par le fait que de nombreux dossiers sont instruits dans le cadre de la procédure d'introduction salariée et non du détachement puisqu'il était apparu à l'examen des dossiers que les salariés étaient intégrés dans l'organigramme de la société d'accueil française (soit ils exerçaient un pouvoir de direction au sein de celle-ci ou étaient sous sa subordination) et participaient en conséquence à son activité normale.

2° Nationalité des salariés détachés

La majorité des salariés détachés sont originaires d'Amérique du Nord (Etats-Unis et Canada) ou d'Inde.

Commentaires sur les secteurs d'activité concernés

Les demandes d'autorisations provisoires de travail délivrées dans le cadre du détachement intra-groupes concernent principalement le secteur tertiaire (informatique, banques, assurances, cabinets d'avocats internationaux, télécom) ou l'industrie pharmaceutique et chimique.

Les salariés détachés viennent apporter une expertise et une assistance technique.

Principales sociétés à l'origine des demandes

Les sociétés qui sollicitent régulièrement le SMOE de Paris dans le cadre du détachement intra-groupes sont :

- ALCATEL, UNILOG, Général Electric, SANOFI, PECHINEY, LAFARGE, Crédit Agricole, AXA, NATEXIX, BNP, CDC Ixis, HSBC, BOEING, GOLDMAN & SACH, SHEARMAN, HUGUES HUBBARD, ARCHON GROUP, CORBIS Image, LVMH et ESTEE LAUDER;

Nombre de détachements intra-groupes acceptés/nombre total
demandes de détachement

	2004	2005	2006
Nb détachement intra-groupes	56	40	32
Nb total demandes détachement	533	438	272

Nombre autorisations provisoires de travail « détachés »
par nationalité

	2004	2005	2006
Etats-Unis	39	45	34
Canada	19	22	15
Inde	10	5	11
Roumanie	1	1	
Chine	1	3	
Japon	5	2	4
Suisse	1		
Rép. Tchèque	2		
Malaisie	1		
Maroc	4	1	
Liban	2		
Australie	1	3	
Yougoslavie	3		
Russie	1	2	
Colombie	1		
Brésil	2	1	
Tunisie		2	
Ukraine		1	
Slovaquie		1	
Niger		1	
Hongrie		1	
Argentine		1	
Mexique			1
Vénézuéla			2
Bengladesh			1
Syrie			1
Turquie			1



**Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle
des Hauts-de-Seine**

Détachements intra-groupes

Etat des lieux dans les Hauts de Seine

Décembre 2006

Origine des demandes par entreprise

Contexte :

- Une concentration de centres de décision dans les Hauts de Seine (85% des entreprises)
- Un nombre majeur d'entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 500 salariés : 13% des entreprises emploient 68% des effectifs du département sur un total de 755 774 salariés au total
- Un nombre de demandes d'autorisations de travail de salariés détachés significatif comparé au plan national
- Le traitement de 17 000 demandes d'autorisation de travail par an soit plus de 4 000 demandes traitées par an et par agent.

Données chiffrées :

Année	2004	2005	2006
Nombre de demandes formulées au titre des détachements	620	712	750 *

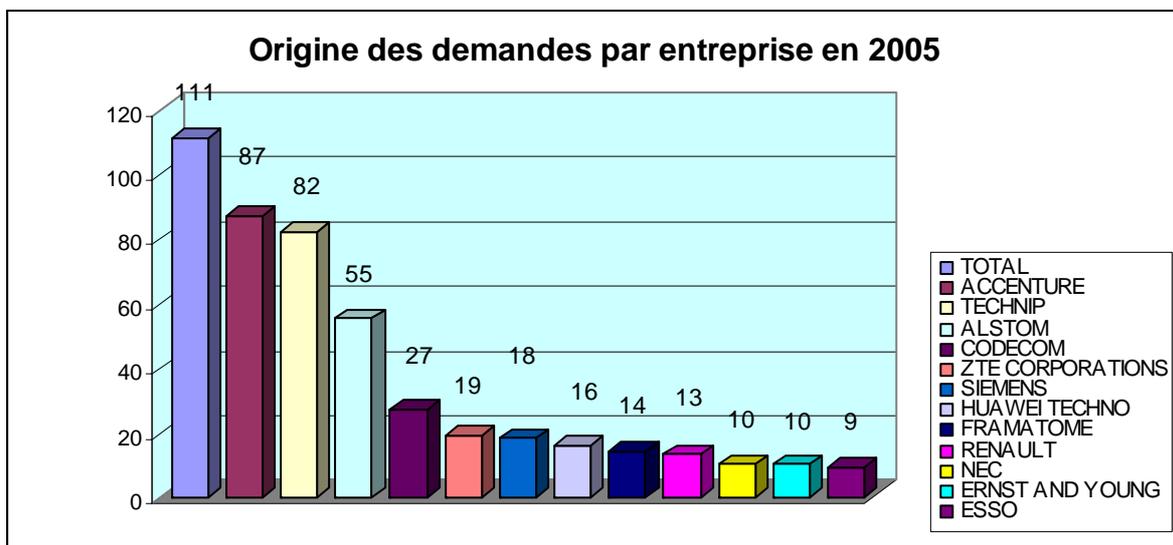
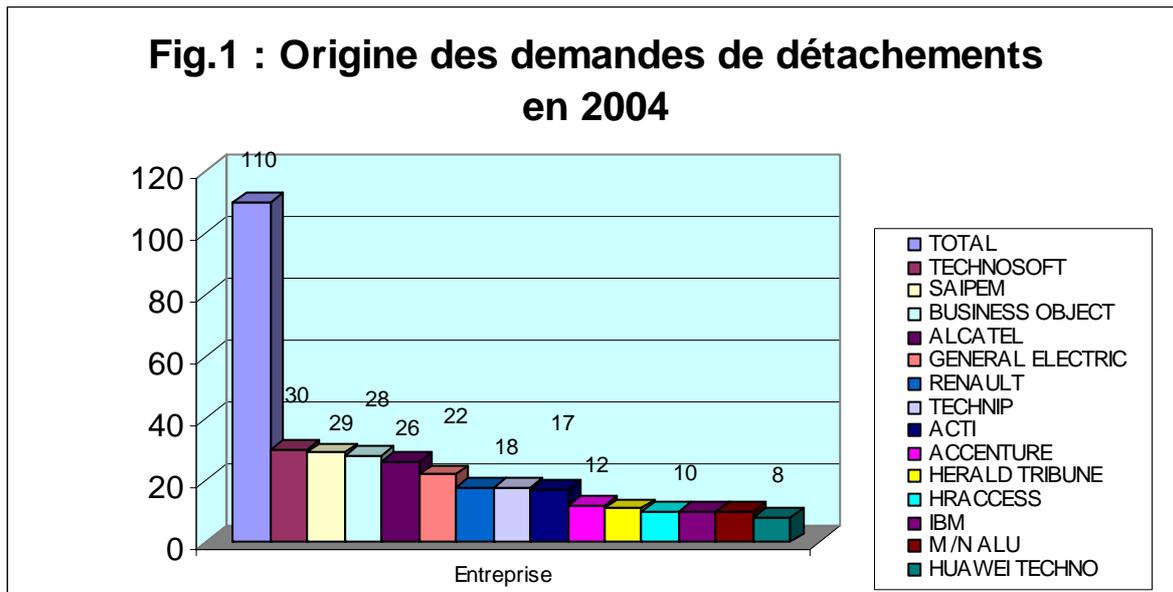
- *Prévisions sur la base des chiffres arrêtés au 15.11.2006*

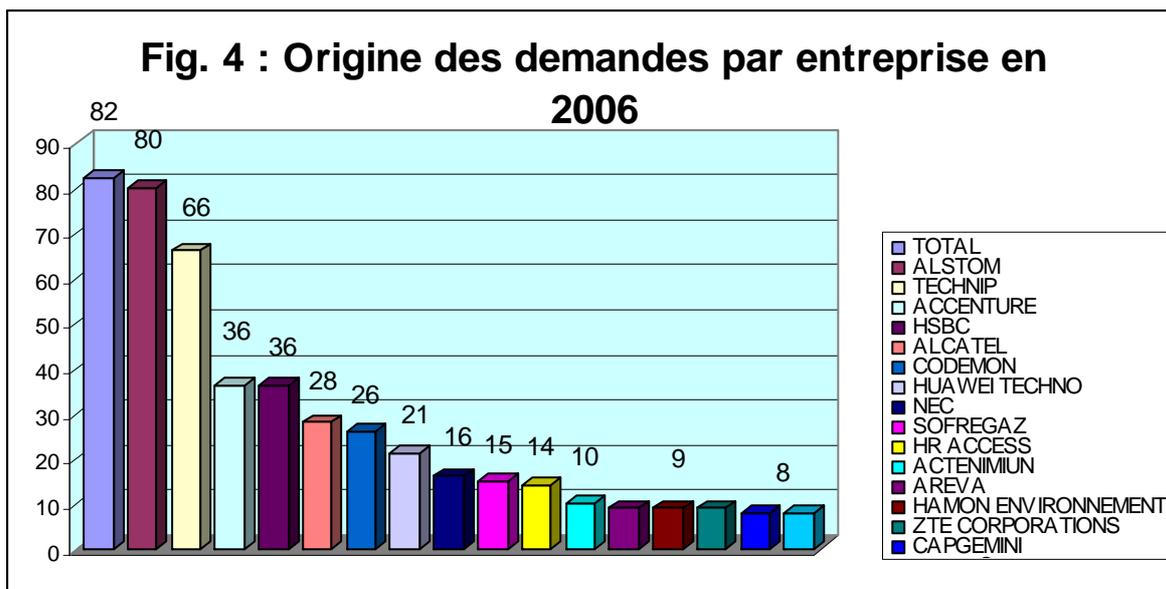
Commentaires :

- Une augmentation des demandes de 21% de 2004 à 2006, conforme au phénomène de mondialisation de l'économie
- Une représentativité du département au regard des demandes effectuées au plan national
- Une majeure partie des demandes effectuées au titre de détachement intra-groupe : 86% des demandes.

Les demandes d'autorisations provisoires au titre des détachements dans les hauts de Seine

Données chiffrées :

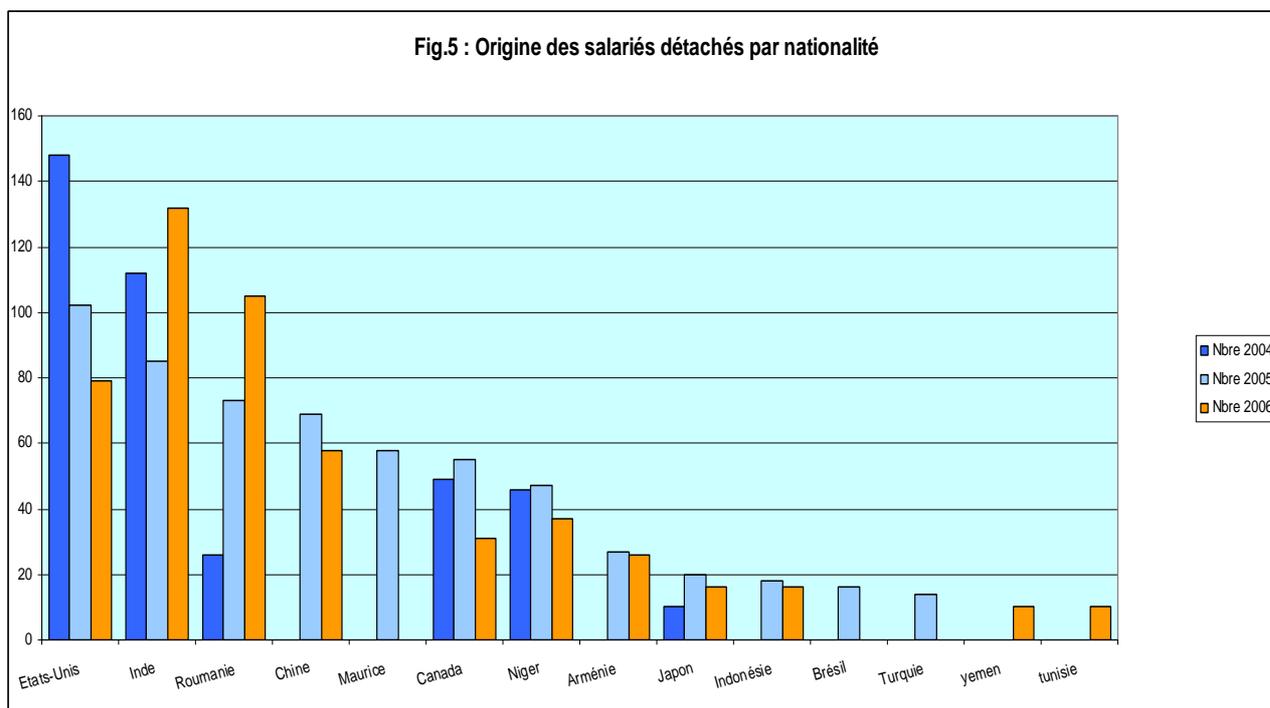




Commentaires :

- Un petit nombre de groupes « demandeurs réguliers » d'autorisations de travail effectuées au titre d'un détachement : TOTAL (303 demandes sur 3 ans), TECHNIP (166), ACCENTURE (135),
- Un nombre significatif et croissant de demandes résultant d'un petit nombre de groupes : 36% des demandes résultent de 5 groupes en 2004 à 45% en 2006,
- L'émergence de nouvelles entreprises nécessitant ce besoin : NEC, CODEMON, HR ACCESS, ACTENIMUM,
- Des secteurs d'activité spécifiques à ce type de besoin : prédominance du secteur de la production d'énergie et de l'informatique.

Données chiffrées :

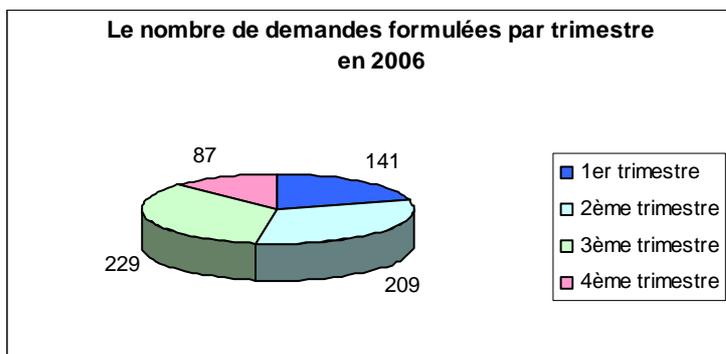


Commentaires :

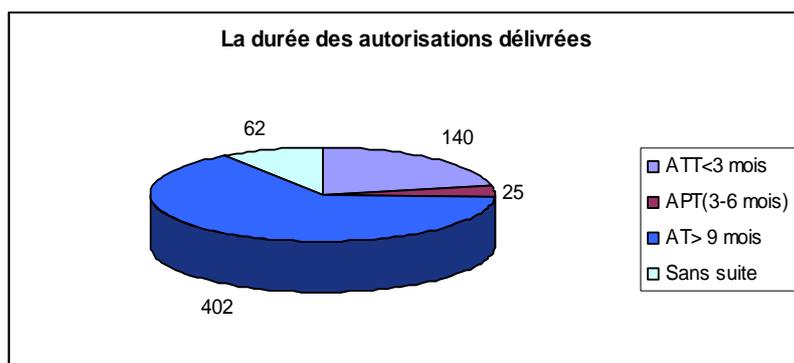
- Une augmentation significative et récente des salariés détachés en provenance de pays à bas salaire : Inde, Roumanie, Chine, Maurice, Indonésie, Brésil, Turquie, Yemen, Niger
- Une modification de la structure des nationalités des salariés détachés du fait de l'émergence de détachés en provenance des pays à bas salaires : sur les 10 nationalités les plus représentées, leur proportion est passée de 235 demandes à 368 soit une augmentation de 57% sur 2 ans
- Une corrélation directe entre l'origine du groupe, le secteur d'activité et la nationalité des salariés détachés.

Le traitement des demandes d'APT au titre des détachements dans les hauts de Seine

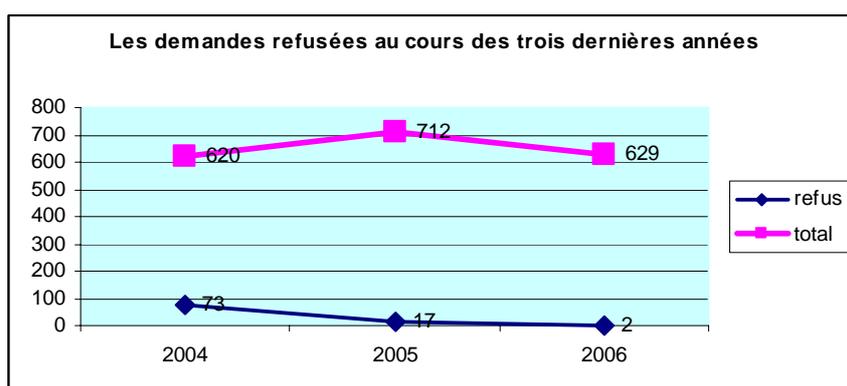
Données chiffrées :



Commentaires : les deux tiers des demandes sont effectués au cours des 2nd et 3^{ème} trimestre de l'année.



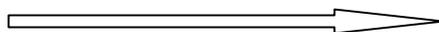
Commentaires : 71% des autorisations délivrées concernent des autorisations de 9 mois. Près de 10% des demandes ne correspondent pas à la situation du demandeur ou ne sont pas transmises à l'autorité compétence.



Commentaires : un nombre de refus en diminution résultant en partie de l'étude de la situation du demandeur en amont du dépôt de la demande, démarche privilégiée depuis 2006.

Les délais de traitement

**Délai moyen :
1,5 mois ***



**Objectif : 3 sem.
à 1 mois**

* Les délais observés au cours du 3^{ème} quadrimestre de l'année sont de l'ordre de 2 mois, du fait des 9000 demandes d'autorisation de travail à traiter par le service et formulées par les étudiants.

ANNEXE 6

- *Accords internationaux conclus par la France en matière de sécurité sociale*
- *Tableau récapitulatif relatif au détachement*

Les accords internationaux conclus par la France

(Source : CLEISS)

Pays	Date de signature	Date d'entrée en vigueur
Algérie	01.10.80	01.02.82
Andorre	12.12.00	01.06.03
Bénin	06.11.79	01.09.81
Bosnie Herzégovine (1)	05.01.50	01.04.51
Cameroun	05.11.90	01.03.92
Canada	09.02.79	01.03.81
Cap-Vert	01.10.80	01.04.83
Chili	25.06.99	01.09.01
Congo	11.02.87	01.06.88
Côte d'Ivoire	16.01.85	01.01.87
Croatie (1)	09 et 12.10.95	12.10.95
États-Unis	02.03.87	01.07.88
Gabon	02.10.80	01.02.83
Guernesey, Aurigny, Herm, Jethou	10.07.56	01.05.58
Israël	17.12.65	01.10.66
Jersey	10.07.56	01.05.58
Macédoine (1)	13 et 14.12.95	14.12.95
Madagascar	08.05.67	01.03.68
Mali	12.06.79	01.06.83
Maroc	09.07.65	01.01.67
Mauritanie	22.07.65	01.02.67
Monaco	28.02.52	01.04.54
Monténégro (1)	26.03.03	26.03.03
Niger	28.03.73	01.11.74
Philippines	07.02.90	01.11.94
Québec : Entente	12.02.79	01.11.81 et
Québec : Protocole (étudiants et coopération)	19.12.98	01.07.00 et 01.07.01 (*)
Roumanie	16.12.76	01.02.78
Saint-Marin	12.07.49	01.01.51
Sénégal	29.03.74	01.09.76
Serbie	26.03.03	26.03.03
Suisse (2)	03.07.75	01.11.76
Togo	07.12.71	01.07.73
Tunisie	17.12.65	01.09.66
Turquie	20.01.72	01.08.73
Collectivités d'Outre-mer (coordination)		
Mayotte	26.08.05	
Nouvelle Calédonie	19.11.02	01.12.02
Polynésie Française	26.12.94	01.01.95

(*) : 1er juillet 2000 en ce qui concerne les dispositions relatives à l'assurance maladie et le 1er janvier 2001 en ce qui concerne les dispositions relatives à l'assurance accident du travail.

(1) : Ces Etats issus d'une partition, ont déclaré reprendre pour leur compte, au moyen d'un échange de lettres, les accords conclus avec l'ex-République socialiste fédérative de Yougoslavie.

(2) : Applicable pour les détachements des ressortissants de pays tiers

Tableau récapitulatif relatif au détachement

(Source : CLEISS)

Pays	Durée maximale et formulaire	Prolongation et formulaire	Maladie et maternité	Accidents du travail et maladies professionnelles	Prestations familiales
EEE (2) + Suisse	1 an E 101	1 an E 102	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN : Caisse du lieu de séjour PE : Caisse d'affiliation	PF (4) sauf AL et allocations de garde d'enfant
	Procédure de détachement d'une durée exceptionnelle dans le cadre de l'article 17 du règlement n° 1408/71 après échange de lettres des autorités compétentes des Etats. Utilisation du formulaire E 101				
ALGERIE	3 ans * SE 352-01	2 ans SE 352-01	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
ANDORRE (2)	1 an SE 130-01 Sal. et NS	1 an SE130-01 Sal. et NS	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
BENIN	1 an SE 327-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 327-02	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
BOSNIE HERZEGOVINE	3 ans * SE 21-01	-	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
CAMEROUN	6 mois SE 322-01	-	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN : choix PE : caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
CANADA	3 ans * SE 401-01	Durée indéterminée SE 401-02	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	-
CAP-VERT	3 ans * SE 396-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 396-02	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption

Pays	Durée maximale et formulaire	Prolongation et formulaire	Maladie et maternité	Accidents du travail et maladies professionnelles	Prestations familiales
CHILI (2)	2 ans 417-01	2 ans 417-01	PN - PE caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	-
CONGO	1 an SE 324-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 324-02	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
COTE D'IVOIRE	2 ans * SE 326-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 326-02	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
CROATIE	3 ans * SE 21-01	-	PN : Choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
ETATS-UNIS (2)	5 ans * SE 404-02 2 ans * SE 404-02 Non salariés	-	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	-
GABON	2 ans SE 328-01	-	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
GUERNESEY, AURIGNY, HERM, JETHOU	6 mois Pas de formulaire conventionnel	6 mois Pas de formulaire conventionnel	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	-
ISRAEL	1 an SE 207-01	Durée indéterminée SE 207-01	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN : Caisse du lieu de séjour PE : Caisse d'affiliation	-
JERSEY	1 an SE 132-J-01	A convenir SE 132-J-01	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	-
MACEDOINE	3 ans * SE 21-01	-	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
MADAGASCAR	2 ans SE 333-01	-	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption

Pays	Durée maximale et formulaire	Prolongation et formulaire	Maladie et maternité	Accidents du travail et maladies professionnelles	Prestations familiales
MALI	2 ans * SE 335-01	1 an renouvelable une fois SE 335-02	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
MAROC	3 ans SE 350-01	3 ans SE 350-01	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
MAURITANIE	3 ans * SE 336-01	-	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
MONACO (2)	1 an SE 138-01	1 an SE 138-01	PN - PE Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	PF (4) sauf AL et allocations de garde d'enfant
MONTENEGRO	3 ans SE 21-01	-	PN : choix PE : caisse d'affiliation	PN - PE : caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
NIGER	1 an SE 337-01	Jusqu'à achèvement du travail Utilisation du SE 337-01	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
PHILIPPINES (2)	3 ans SE 220-01	3 ans SE 220-01	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance
QUEBEC (2)	3 ans* salariés 1 an non salariés SE 401-Q-201	Durée indéterminée SE 401-Q-201	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
ROUMANIE	3 ans Pas de formulaire conventionnel	Durée indéterminée Pas de formulaire conventionnel	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN : Caisse du lieu de séjour PE : Caisse d'affiliation	-
SAINT-MARIN	6 mois Pas de formulaire conventionnel	Durée indéterminée Pas de formulaire conventionnel	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	-
SENEGAL	3 ans * SE 341-01	Durée indéterminée SE 341-01	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN : Choix PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption

Pays	Durée maximale et formulaire	Prolongation et formulaire	Maladie et maternité	Accidents du travail et maladies professionnelles	Prestations familiales
SERBIE	3 ans SE 21-01	-	PN : choix PE : caisse d'affiliation	PN - PE : caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
SUISSE	2 ans SE 140-01	Durée indéterminée SE 140-01	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
TOGO	3 ans SE 345-01	Jusqu'à achèvement du travail SE 345-02	PN - PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
TUNISIE	3 ans * SE 351-01	3 ans SE 351-01	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
TURQUIE	3 ans * SE 208-01	Durée indéterminée SE 208-02	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN - PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
Collectivités d'Outre Mer					
MAYOTTE	6 mois* salariés et non salariés	formulaire à paraître	PN : du territoire de séjour par l'institution d'affiliation PE : Caisse d'affiliation	PN : du territoire de séjour par l'institution d'affiliation PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (naissance ou adoption)
NOUVELLE CALEDONIE (2)	2 ans SE 988-01 1 an non salariés	2 ans SE 988-01 1 an non salariés	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	AF + PAJE (3) naissance ou adoption
POLYNESIE FRANCAISE (2)	3 ans * 980-01 12 mois * non salariés	3 ans 980-01 12 mois * Non salariés	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PN : choix PE : Caisse d'affiliation	PF du territoire de résidence de la famille
<p>*: y compris la durée des congés PN : prestations en nature PE : prestations en espèces AF : allocations familiales AL : allocation logement PAJE : prestation d'accueil du jeune enfant</p>					

(1) La possibilité de choix offerte pour le service des prestations en nature de l'assurance maladie maternité par la caisse du lieu de séjour ou la caisse d'affiliation résulte des dispositions de l'accord lui-même ou de la législation française.

(2) Les ressortissants d'Etats tiers peuvent sous certaines conditions bénéficier de la procédure de détachement.

(3) Seule la prime de naissance ou d'adoption de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) sera versée sous réserve que les conditions d'ouverture du droit soient réunies.

(4) 3 composantes de la PAJE seront versées sous réserve que les conditions d'ouverture du droit soient réunies : la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base et le complément de libre choix d'activité.

ANNEXE 7

Détachements de sécurité sociale :

*détachements de plein droit en France accordés
par les pays de l'Union européenne, de l'E.E.E.
et la confédération helvétique*

Nombres de formulaires E 101 reçus par le CLEISS en 2006
(1^{er} recensement – résultats partiels)

PAYS	Nombre de détachements
Allemagne	3 961
Autriche	190
Belgique	11 202
Chypre	18
Danemark	647
Espagne	17 370
Estonie	74
Finlande	152
Grèce	0
Hongrie	3
Irlande	1 115
Islande	759
Italie	1 487
Lettonie	129
Liechtenstein	0
Lituanie	54
Luxembourg	25 408
Malte	0
Norvège	6
Pays-Bas	1 187
Pologne	16 622
Portugal	348
République Tchèque	733
Royaume-Uni	2
Slovaquie	97
Slovénie	30
Suède	129
Suisse	71
TOTAL	81 794

ANNEXE 8

- *Salariés gérés par Total Gestion Internationale (TGI) - annexe 8-1*
- *Couverture sociale accordée aux salariés de TGI – annexe 8-2*
- *Eléments de comparaison relatifs à la rémunération de cadres internationaux (simulations communiquées par TGI) - annexe 8-3*

Annexe 8-1

Total Gestion Internationale

Mise à jour : 19.01.2007

Salariés TGI - Evolution des effectifs

	Nb de salariés TGI	% augm./ année n-1	Dont affectés en France	% augm./ année n-1	% affectés en France / Effectif global
31/12/2004	789		284		35,99%
31/12/2005	908	15,08%	348	22,54%	38,33%
31/12/2006	1043	14,87%	421	20,98%	40,36%

Répartition par nationalité

	31/12/2004 49 nationalités	31/12/2005 55 nationalités	31/12/2006 62 nationalités
Nigéria	35	55	74
Grande-Bretagne	21	23	47
Indonésie	25	39	43
Argentine	20	20	23
Angola	15	20	21
Gabon	11	12	15
Norvège	6	13	15
Congo	9	10	14
Italie	10	12	14
Etats-Unis	18	16	12
Pays-Bas	14	16	11
Allemagne	4	6	10
Russie	6	7	10
Vénézuéla	9	11	10
Cameroun	6	8	8
Espagne	7	8	7
Canada	3	1	4
Ghana	0	1	4
Iran	2	3	4
Libye	0	3	4
Turquie	6	7	4
Autriche	0	0	3
Belge	4	3	3
Brunei	2	2	3
Côte d'Ivoire	0	2	3
Colombie	1	3	3
Algérie	2	3	3
Myanmar	2	2	3
Portugal	5	3	3
Bésil	1	3	2
Suisse	2	2	2
Chili	1	1	2
Republ. Tchèque	2	2	2
Inde	1	2	2
Liban	1	1	2
Pologne	6	3	2
Sénégal	2	1	2
Togo	0	0	2
Tunisie	3	2	2
Australie	0	1	1
Bolivie	0	0	1
Chine	3	3	1
Costa Rica	1	1	1
Danemark	0	0	1
Equateur	1	1	1
Ethiopie	1	1	1
Grèce	0	1	1

NB Salariés	% de 421
319	75,77%

Source : Total Gestion Internationale

Annexe 8-2

COUVERTURE SOCIALE

Juin 2004
Dernière mise à jour janvier 2006

Source : Total Gestion Internationale

La couverture sociale de TGI comporte un certain nombre d'éléments. Ceux-ci sont décrits en détail dans les pages suivantes et peuvent être résumés comme suit:

1.	ASSURANCE VIE	Versement d'un capital en cas de décès
2.	INVALIDITÉ ET LONGUE MALADIE	Versement d'une rente en cas d'invalidité ou maladie de longue durée.
3.	FRAIS MÉDICAUX ET HOSPITALIERS RAPATRIEMENT	Prise en charge des frais médicaux et hospitaliers quel que soit le pays d'affectation. Rapatriement en cas de nécessité.
4.	RESPONSABILITE CIVILE	Couverture des conséquences pécuniaires à la suite d'accidents corporels et matériels causés aux tiers.
5.	SECURITE SOCIALE	Retraite de base (AVS). Versement d'allocations familiales.
6.	PLAN DE PENSION INTERNATIONAL	Versement d'un capital retraite dans le cadre de Fonds de pension internationaux.

NOTE: Le descriptif ci-après présente la couverture "assurance vie". Il n'est en aucun cas exhaustif et n'a aucune valeur contractuelle.

1. ASSURANCE VIE

ASSUREUR	GENERALI
PRESTATIONS	Versement d'un capital en cas de décès.
MONTANT DES PRESTATIONS	<p>Célibataire : 4 x salaire de base annuel + part variable</p> <p>Marié : 5 x salaire de base annuel + part variable</p> <p>Marié avec enfants : 6 x salaire de base annuel + part variable</p> <p>Le montant est doublé en cas de décès par accident.</p> <p>Cette assurance ne s'applique pas en cas de suicide et en cas de décès survenant dans le cadre de la pratique de sport dit dangereux.</p>
CONTRIBUTIONS	<p>Employé : participation 1% du salaire de base + part variable</p> <p>TGI : cotisation globale</p>

La couverture débute dès la prise de fonction du salarié, mais uniquement une fois que le questionnaire médical a été rempli et retourné à TGI (si besoin).

TGI indique à la compagnie d'assurance au début de chaque année les nouvelles rémunérations et les changements de situation de famille.

Il est de la responsabilité du salarié d'informer TGI de tout changement de situation de famille. Tout manquement à cette obligation peut entraîner l'annulation de l'assurance.

NOTE: Le descriptif ci-après présente la couverture "incapacité de travail ou invalidité permanente". Il n'est en aucun cas exhaustif et n'a aucune valeur contractuelle.

2. ASSURANCE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET D'INVALIDITÉ PERMANENTE

ASSUREUR

GENERALI

PRESTATIONS

En cas d'absence pour cause de maladie ou accident, la rémunération (salaire de base + part variable) est maintenue pour une période définie et aussi longtemps que la perte de gain est due à l'invalidité ou la maladie.

MONTANT DES
PRESTATIONS

100% du salaire de base + part variable pendant 3 mois ainsi que les contributions aux assurances sociales.

Après 3 mois 80% du salaire de base + part variable jusqu'à l'âge de retraite.

Maintien des contributions destiné à assurer la continuation de la couverture médicale et retraite jusqu'à l'âge de la retraite.

CONTRIBUTIONS

Employé : participation
1% du salaire de base + part variable

TGI : cotisation globale

NOTES:

1. Les paiements sont maintenus uniquement s'il y a présentation continue de certificats médicaux prouvant l'incapacité.
2. TGI se réserve le droit de revoir les liens contractuels en cas d'incapacité prolongée (invalidité longue durée).
3. Les blessures volontaires ou liées à un sport dit dangereux peuvent être exclues.
4. On parle de maladie dite de courte durée jusqu'à 12 mois et de maladie dite de longue durée au-delà de 12 mois.
5. Les maladies psychiques sont couvertes jusqu'à 24 mois à moins d'hospitalisation.

NOTE: Le descriptif ci-après présente la couverture "responsabilité civile". Il n'est en aucun cas exhaustif et n'a aucune valeur contractuelle.

4. RESPONSABILITE CIVILE

ASSUREUR

DIOT

PRESTATIONS

Prise en charge des dommages pécuniaires lors d'accidents matériels et corporels causés à des tiers par l'expatrié et les membres de sa famille résidents sur le lieu d'affectation.

MONTANT DES PRESTATIONS

Le détail de la couverture est précisé dans la brochure DIOT.

CONTRIBUTIONS

TGI : 100%

NOTE: Le descriptif ci-après présente la couverture "retraite de base". Il n'est en aucun cas exhaustif et n'a aucune valeur contractuelle.

5. SECURITÉ SOCIALE SUISSE (AVS)

PRESTATIONS

Prestations de retraite versées aux individus prenant leur retraite dans un pays avec lequel la Suisse a conclu une convention bilatérale de sécurité sociale.
Prestations d'allocations familiales versées sur demande individuelle aux employés dont les enfants âgés de 0 à 15 ans résident avec le salarié dans un pays d'affectation européen.

MONTANT DES PRESTATIONS

- retraite : pension mensuelle à l'âge de la retraite pouvant être estimée en multipliant le nombre d'années de cotisation par CHF 49.--.
- allocations familiales : CHF 200.-- par mois par enfant.

CONTRIBUTIONS

Employé : participation
3% du salaire de base + part variable

TG<I : cotisation globale

NOTE : Depuis 1985, le système de Sécurité Sociale Suisse inclut une retraite complémentaire appelée LPP ("Loi sur la Prévoyance Professionnelle"). Cette couverture est obligatoire pour tout le personnel travaillant pour une société suisse sauf si l'individu ne travaille pas sur le territoire suisse. Dans la mesure où TGI a mis en place son propre fonds de pension international, aucune contribution n'est prévue pour la LPP.

NOTE: Les informations qui suivent n'incluent pas toute la réglementation des fonds de pension. Elles reflètent les principes de base sur lesquels se construisent les fonds de pension. Il peut donc y avoir des divergences avec les polices d'assurances signées par TGI. Ces dernières sont les seules à faire foi à tout moment.

6. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : FONDS DE PENSION INTERNATIONAUX

FONDS DISPONIBLES

Le salarié a le choix entre 5 fonds

dont 2 à un taux d'intérêt annuel minimum garanti par période de 5 ans (taux maximum autorisé par le Commissariat du Grand-duché de Luxembourg) :

- a) Swiss Life EUR
- b) Swiss Life CHF

dont 3 à taux d'intérêt non garantis (investissement majoritairement en actions)

- c) Alico USD
- d) AIG CHF
- e) AIG USD

CONTRIBUTIONS

Contributions mensuelles :

Employé 3% du salaire de base
+ part variable

TGI: 12% du salaire de base
+ part variable

CONTRIBUTIONS FACULTATIVES

Le salarié peut effectuer des contributions volontaires à hauteur de 10% de son salaire de base + part variable au maximum.

Ces contributions sont volontaires et peuvent débiter et s'arrêter à tout moment sur demande du salarié.

PRESTATIONS

L'épargne est disponible sous forme de capital à l'âge de la retraite. Si le contrat se termine avant l'âge de la retraite, l'employé peut retirer ses fonds immédiatement.

DÉBLOCAGE DES FONDS

TGI reste l'intermédiaire pour le retrait de tout ou partie des fonds.

INTÉRÊTS

Dès que les contributions sont versées dans le Fonds, elles commencent à produire des intérêts.

CERTIFICAT ANNUEL

Chaque année, le salarié reçoit un certificat annuel relatif aux mouvements de l'année précédente.

FISCALITÉ

Dans certains cas, et dans certains pays, la prestation peut être imposable. Nous recommandons que le salarié se renseigne en fonction du pays d'accueil, 2 à 3 ans avant le départ à la retraite.

Annexe 8-3

Situation familiale	Marié 2 enfants	simulations 26.01.2007				
Pays d'affectation	France					
Nationalité	Congo					
Monnaie	Euro					
		Expatriation et affiliation S.S France			Détachement S.S du Congo vers la France (3)	Détachement S.S du RU vers la France (4)
	Détachement S.S en France Via TGI	avec garantie du maintien du net social/fiscal		sans garantie du net social/fiscal (2)		
		(1) avec fonds retraite	(1 bis) sans fonds de retraite			
Salaire de base	90 000,00	90 000,00	90 000,00	90 000,00	73 212,00	103 417,00
Rémunération Brute (1)	115 224,00	146 247,00	142 833,00	115 224,00	140 785,00	130 687,00
Cotis. Soc. Sal. CH-CG-UK	-8 640,00	-5 940,00	-3 240,00	-5 940,00	-5 716,00	-9 738,00
Cotis.Soc. Sal. F	0,00	-33 723,00	-33 162,00	-28 622,00	0,00	0,00
Impôt Hypothétique (2)	-13 092,00	-13 092,00	-13 092,00	-13 092,00	-41 572,00	-27 457,00
Net social / fiscal	93 492,00	93 492,00	93 492,00	67 570,00	93 492,00	93 492,00
Coût société (3)	189 509,00	271 756,00	255 955,00	224 944,00	181 499,00	205 882,00
Variation		43,40%	35,06%	18,70%	-4,23%	8,64%
		(1) avec garantie maintien du net social /fiscal + maintien GMCI / Ass. Vie Invalidité / Fonds de retraite complémentaire	(1bis) avec garantie maintien du net social /fiscal + maintien GMCI / Ass. Vie Invalidité / sans maintien retraite complémentaire	(2) sans garantie maintien du net social /fiscal + maintien GMCI / Ass. Vie Invalidité / Fonds de retraite complémentaire	(3) avec garantie maintien du net social /fiscal + maintien GMCI / Ass. Vie Invalidité / Fonds de retraite complémentaire (3%)	(4) avec garantie maintien du net social /fiscal Couverture sociale UK

(1) : Salaire de base auquel sont ajoutés un ajustement de salaire international, une prime de mobilité, une indemnité de conservation de logement, une indemnité du coût de la vie

(2) : Déduction d'un impôt calculé sur la base de l'impôt que le salarié aurait acquitté, dans son pays de détachement, en fonction de son niveau de revenu et de sa situation familiale, l'impôt réel étant versé par TGI aux services de recouvrement du pays d'accueil

(3) : Y compris fiscalité, logement, scolarité, contribution sociale patronale

Source : Total Gestion Internationale

ANNEXE 9

Calcul des coûts sociaux en cas d'affiliation à la sécurité sociale française des salariés de TGI

- *1^{ère} hypothèse : expatriation en France sur la base de la même rémunération brute*
- *2^{ème} hypothèse : expatriation en France avec le bénéfice de la même rémunération nette*

Hypothèse 1 : Expatriation et affiliation à la sécurité sociale en France - Calcul des charges sociales

Données :	
Rémunération brute annuelle (€)	145 224
Rémunération brute mensuelle (€)	12 102

Charges sociales	Taux (en %)			Cotisations annuelles (en €)		
	Salarié	Employeur	Total	Salarié	Employeur	Total
Cotisations de sécurité sociale						
<i>Maladie, maternité, invalidité, décès</i>	0,75%	12,80%	13,55%	1 089,18	18 588,67	19 677,85
<i>Vieillesse plafonnée</i>	6,65%	8,30%	14,95%	2 140,24	2 671,27	4 811,51
<i>Vieillesse déplafonnée</i>	0,10%	1,60%	1,70%	145,22	2 323,58	2 468,81
<i>Allocations familiales</i>	0,00%	5,40%	5,40%	0,00	7 842,10	7 842,10
<i>Accidents du travail, maladies professionnelles (taux moyen)</i>	0,00%	2,28%	2,28%	0,00	3 311,11	3 311,11
Total des cotisations sociales				3 374,64	34 736,73	38 111,37
Contributions de sécurité sociale						
<i>CSG (sur 97% du salaire)</i>	7,50%	0,00%	7,50%	10 565,05	0,00	10 565,05
<i>CRDS (sur 97% du salaire)</i>	0,50%	0,00%	0,50%	704,34	0,00	704,34
<i>CSA</i>	0,00%	0,30%	0,30%	0,00	435,67	435,67
Total des contributions de sécurité sociale				11 269,38	435,67	11 705,05
Sous-total				14 644,02	35 172,40	49 816,43
Autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF						
<i>Cotisation logement FNAL</i>	0,00%	0,10%	0,10%	0,00	32,18	32,18
<i>* supplément entreprises ≥ 20 salariés</i>	0,00%	0,40%	0,40%	0,00	580,90	580,90
<i>Versement transport (entreprises > 9 salariés)</i>	0,00%	variable				
Total des autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF				0,00	613,08	613,08
Sous-total				14 644,02	35 785,48	50 429,51
Retraite complémentaire						
<i>Régime ARRCO (pour tranche A)</i>	3,00%	4,50%	7,50%	965,52	1 448,28	2 413,80
<i>Régime AGIRC (pour tranche B et C)</i>						
<i>* tranche B</i>	7,70%	12,60%	20,30%	7 434,50	12 165,55	19 600,06
<i>* tranche C (1)</i>	7,70%	12,60%	20,30%	1 269,58	2 077,49	3 347,06
<i>* contribution exceptionnelle</i>	0,13%	0,22%	0,35%	188,79	319,49	508,28
<i>Cotisation AGFF</i>						
<i>* de 0 à un plafond</i>	0,80%	1,20%	2,00%	257,47	386,21	643,68
<i>* de un plafond à 4 plafonds</i>	0,90%	1,30%	2,20%	868,97	1 255,18	2 124,14
Total retraite complémentaire				10 115,86	16 397,02	26 512,88
Sous-total				24 759,89	52 182,50	76 942,39
Chômage						
<i>Assurance chômage</i>	2,40%	4,00%	6,40%	3 089,66	5 149,44	8 239,10
<i>Fonds de garantie des salaires (AGS)</i>	0,00%	0,15%	0,15%	0,00	193,10	193,10
<i>APEC</i>	0,024%	0,036%	0,060%	23,17	34,76	57,93
<i>* forfait annuel (prélevé en mars) mais mensualisé pour le calcul</i>	0,64 €	0,97 €	1,61 €	7,72	11,59	19,31
Total chômage				3 120,56	5 388,89	8 509,45
Sous-total				27 880,44	57 571,40	85 451,84
Taxes diverses						
<i>Taxe d'apprentissage</i>	0,00%	0,50%	0,50%	0,00	726,12	726,12
<i>Contribution au développement de l'apprentissage</i>	0,00%	0,18%	0,18%	0,00	261,40	261,40
<i>Participation à la formation</i>						
<i>* entreprises < 10 salariés</i>	0,00%	0,55%	0,55%			
<i>* entreprises ≥ 10 salariés et < 20 salariés</i>	0,00%	1,05%	1,05%			
<i>* entreprises ≥ 20 salariés</i>	0,00%	1,60%	1,60%	0,00	2 323,58	2 323,58
<i>* entreprises avec CDD</i>	0,00%	1,00%	1,00%			
<i>Participation construction (entreprises ≥ 20 salariés)</i>	0,00%	0,45%	0,45%	0,00	653,51	653,51
Total taxes diverses				0,00	3 964,62	3 964,62
Total des charges sociales / an				27 880,44	61 536,01	89 416,45

Rémunération nette annuelle	117 344
------------------------------------	----------------

(1) : Le taux de 23,70% qui peut être réparti librement entre employeur et salarié a fait l'objet de la même répartition que pour la tranche B

Hypothèse 2 : Expatriation et affiliation à la sécurité sociale en France avec maintien du niveau de rémunération nette - Calcul des charges sociales

Données :	
Rémunération brute annuelle (€)	168 250
Rémunération brute mensuelle (€)	14 021

Charges sociales	Taux (en %)			Cotisations annuelles (en €)		
	Salarié	Employeur	Total	Salarié	Employeur	Total
Cotisations de sécurité sociale						
<i>Maladie, maternité, invalidité, décès</i>	0,75%	12,80%	13,55%	1 261,88	21 536,00	22 797,88
<i>Vieillesse plafonnée</i>	6,65%	8,30%	14,95%	2 140,24	2 671,27	4 811,51
<i>Vieillesse déplafonnée</i>	0,10%	1,60%	1,70%	168,25	2 692,00	2 860,25
<i>Allocations familiales</i>	0,00%	5,40%	5,40%	0,00	9 085,50	9 085,50
<i>Accidents du travail, maladies professionnelles (taux moyen)</i>	0,00%	2,28%	2,28%	0,00	3 836,10	3 836,10
Total des cotisations sociales				3 570,36	39 820,87	43 391,23
Contributions de sécurité sociale						
<i>CSG (sur 97% du salaire)</i>	7,50%	0,00%	7,50%	12 240,19	0,00	12 240,19
<i>CRDS (sur 97% du salaire)</i>	0,50%	0,00%	0,50%	816,01	0,00	816,01
<i>CSA</i>	0,00%	0,30%	0,30%	0,00	504,75	504,75
Total des contributions de sécurité sociale				13 056,20	504,75	13 560,95
Sous-total				16 626,56	40 325,62	56 952,18
Autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF						
<i>Cotisation logement FNAL</i>	0,00%	0,10%	0,10%	0,00	32,18	32,18
<i>* supplément entreprises ≥ 20 salariés</i>	0,00%	0,40%	0,40%	0,00	673,00	673,00
<i>Versement transport (entreprises > 9 salariés)</i>	0,00%	variable				
Total des autres cotisations ou taxes recouvrées par les URSSAF				0,00	705,18	705,18
Sous-total				16 626,56	41 030,81	57 657,37
Retraite complémentaire						
<i>Régime ARRCO (pour tranche A)</i>	3,00%	4,50%	7,50%	965,52	1 448,28	2 413,80
<i>Régime AGIRC (pour tranche B et C)</i>						
<i>* tranche B</i>	7,70%	12,60%	20,30%	7 434,50	12 165,55	19 600,06
<i>* tranche C (1)</i>	7,70%	12,60%	20,30%	3 042,58	4 978,76	8 021,34
<i>* contribution exceptionnelle</i>	0,13%	0,22%	0,35%	218,73	370,15	588,88
<i>Cotisation AGFF</i>						
<i>* de 0 à un plafond</i>	0,80%	1,20%	2,00%	257,47	386,21	643,68
<i>* de un plafond à 4 plafonds</i>	0,90%	1,30%	2,20%	868,97	1 255,18	2 124,14
Total retraite complémentaire				11 918,80	19 348,95	31 267,75
Sous-total				28 545,36	60 379,76	88 925,12
Chômage						
<i>Assurance chômage</i>	2,40%	4,00%	6,40%	3 089,66	5 149,44	8 239,10
<i>Fonds de garantie des salaires (AGS)</i>	0,00%	0,15%	0,15%	0,00	193,10	193,10
<i>APEC</i>	0,024%	0,036%	0,060%	23,17	34,76	57,93
<i>* forfait annuel (prélevé en mars) mais mensualisé pour le calcul</i>	0,64 €	0,97 €	1,61 €	7,72	11,59	19,31
Total chômage				3 120,56	5 388,89	8 509,45
Sous-total				31 665,92	65 768,65	97 434,57
Taxes diverses						
<i>Taxe d'apprentissage</i>	0,00%	0,50%	0,50%	0,00	841,25	841,25
<i>Contribution au développement de l'apprentissage</i>	0,00%	0,18%	0,18%	0,00	302,85	302,85
<i>Participation à la formation</i>						
<i>* entreprises < 10 salariés</i>	0,00%	0,55%	0,55%			
<i>* entreprises ≥ 10 salariés et < 20 salariés</i>	0,00%	1,05%	1,05%			
<i>* entreprises ≥ 20 salariés</i>	0,00%	1,60%	1,60%	0,00	2 692,00	2 692,00
<i>* entreprises avec CDD</i>	0,00%	1,00%	1,00%			
<i>Participation construction (entreprises ≥ 20 salariés)</i>	0,00%	0,45%	0,45%	0,00	757,13	757,13
Total taxes diverses				0,00	4 593,23	4 593,23
Total des charges sociales / an				31 665,92	70 361,88	102 027,79

Rémunération nette annuelle	136 584
------------------------------------	----------------

(1) : Le taux de 23,70% qui peut être réparti librement entre employeur et salarié a fait l'objet de la même répartition que pour la tranche B

ANNEXE 10
Conventions bilatérales et accords multilatéraux
de la Suisse en matière de Sécurité sociale

Conventions bilatérales et accords multilatéraux de la Suisse en matière de Sécurité sociale

Accords bilatéraux

Allemagne	Lettonie
<i>Australie (1)</i>	Lituanie
Autriche	Liechtenstein
Belgique	Luxembourg
<i>Bosnie et Herzégovine (2)</i>	Macédoine
<i>Bulgarie (1)</i>	Malte
Canada	Norvège
Chili	Pays-Bas
Chypre	Philippines
<i>Corée du Sud (1)</i>	Pologne
Croatie	Portugal
Danemark	Québec
Espagne	République de Saint-marin
Estonie	République slovaque
Etats-Unis	République tchèque
Finlande	Royaume-Uni
France	<i>Serbie et Monténégro (2)</i>
Grèce	Slovénie
Hongrie	Suède
Irlande	<i>Tunisie (1)</i>
Islande	Turquie
Israël	<i>Yougoslavie (3)</i>
Italie	

Accords multilatéraux

Etats membres de l'Union européenne
Etats de l'Espace économique européen

(1) : En Négociation

(2) : En négociation ; jusqu'à l'entrée en vigueur la convention avec l'ex-Yougoslavie
reste applicable

(3) : Reste applicable pour la Bosnie et Herzégovine et la Serbie et Monténégro jusqu'à
l'entrée en vigueur de nouvelles conventions

ANNEXE 11

*Accords sur les modalités d'application de l'art. 17 du règlement (CEE)
n°1408/71 et procédures d'acceptation simplifiée entre la Suisse et :*

- *l'Espagne ;*
- *Le Luxembourg.*

Tesorería General de la
Seguridad Social
Plaza de los Astros, 5 y 7

ES - 28007 Madrid

Traduction de l'espagnol.

Votre référence:

Votre courrier du

Notre référence:

Collaborateur/trice responsable: Xavier Rossmannith

Berne, le 5 avril 2006

Proposition d'accord sur les modalités d'application de l'art. 17 du règlement (CEE) n° 1408/71 entre l'Espagne et la Suisse

Messieurs,

Nous nous référons à nos échanges de correspondances concernant une procédure accélérée pour les demandes de détachements d'une durée extraordinaire entre l'Espagne et la Suisse. Nous vous proposons de parvenir à un accord entre nos deux pays afin de fixer la marche à suivre dans de tels cas :

Accord sur les modalités d'application de l'article 17 du règlement (CEE) N° 1408/71 entre l'Espagne et la Suisse

Afin de réduire les formalités administratives et d'accélérer la procédure lors de l'application de l'art. 17 du règlement (CEE) n° 1408/71, les Parties conviennent de ne pas déposer la demande de maintien au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi à l'autorité compétente de l'Etat d'emploi, lors de l'exercice d'une activité temporaire et lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. l'accord est applicable uniquement lorsque l'activité exercée dans les deux Etats est une activité salariée ;
2. le lien organique entre le travailleur et l'employeur de l'Etat d'envoi est maintenu ;
3. le détachement dans l'Etat d'emploi est prévu pour durée ne dépassant pas 6 ans ;
4. si le détachement est une prolongation d'un ou plusieurs autres détachements déjà autorisés en application des articles 14.1.a et/ou 14.1.b dudit règlement, la durée totale du détachement ne pourrait pas excéder les 6 ans susmentionnés ;
5. l'employeur de l'Etat d'envoi s'engage à maintenir les rapports avec la sécurité sociale et à verser les cotisations dans l'Etat d'envoi, et
6. la demande de maintien d'assujettissement au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi doit être déposée au plus tard 3 mois après le début du détachement.

Si les conditions susmentionnées sont réunies, l'autorité compétente de l'Etat d'envoi peut accepter la demande de maintien d'assujettissement à son régime de sécurité sociale. Elle informe sans délai le demandeur et l'autorité compétente de l'Etat d'emploi de son acceptation, en mentionnant en tout cas l'identité du travailleur (prénom, noms de famille, date de naissance, nationalité), les raisons sociales et les adresses des employeurs de

l'Etat d'envoi et de l'Etat d'emploi, ainsi que la durée du détachement, ou les autres détachements que le travailleur a déjà effectués.

En outre, les deux pays conviennent de procéder de la même manière pour les demandes de détachement faisant références à l'article 6 de la Convention de sécurité sociale conclue entre l'Espagne et la Suisse, lorsque le travailleur est ressortissant d'un Etat tiers.

Les deux pays conviennent de mettre cet accord à l'essai jusqu'au 30 de juin 2007. Il sera alors dressé un bilan de l'expérience et des modifications pourront y être apportées, si nécessaire.

Cet accord entre en vigueur le 1er mai 2006 et peut s'appliquer aux demandes, dont les détachements débutent à cette date.

Nous vous prions de nous faire savoir par retour du courrier si vous êtes en mesure d'accepter cette proposition. En cas d'avis favorable, nous considérons notre échange de lettres comme un accord entre autorités compétentes.

Salutations.

M. Valterio, director suppléant.

Procédure d'acceptation anticipée ***Suisse-Luxembourg***

Afin de réduire les dépenses administratives et d'accélérer la procédure lors de l'application de l'article 17 du règlement (CEE) n° 1408/71, les parties conviennent d'abandonner la consultation préalable de l'autorité compétente de l'Etat sur le territoire duquel l'activité temporaire est exercée, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. les rapports de travail entre le travailleur et l'employeur de l'Etat d'envoi sont maintenus ;
2. le détachement dans l'Etat d'emploi est prévu pour une durée n'excédant pas 6 ans ;
3. l'employeur de l'Etat d'envoi s'engage à maintenir les rapports avec la sécurité sociale et à verser les cotisations dans l'Etat d'envoi, et
4. la demande de maintien d'assujettissement au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi peut être déposée au plus tard 3 mois après le début du détachement.

Lorsque que les conditions susmentionnées sont réunies, l'autorité compétente de l'Etat d'envoi peut accepter la demande de maintien d'assujettissement à son régime de sécurité sociale. Elle informe sans délai le demandeur et l'autorité compétente de l'Etat d'emploi de son acceptation, en mentionnant en tout cas l'identité du travailleur (nom, prénom, date de naissance), les raisons sociales et les adresses des employeurs de l'Etat d'envoi et de l'Etat d'emploi, ainsi que la durée du détachement.

Les parties conviennent de mettre à l'essai la présente procédure, jusqu'au 30 juin 2006. Il conviendra alors de dresser un bilan de l'expérience. Celle-ci pourra alors être reconduite, le cas échéant après modifications.

Les parties conviennent en outre de suivre la présente procédure lors de l'application de l'article 7 de la Convention de sécurité sociale conclue entre la Suisse et le Grand-Duché du Luxembourg, lorsque le travailleur est ressortissant d'Etat tiers.