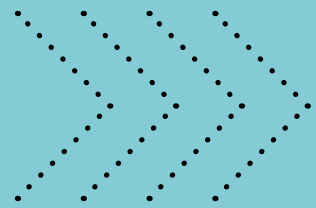
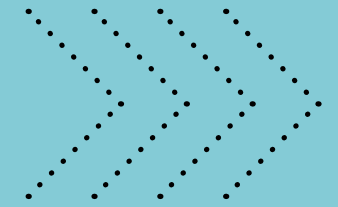




# Guide juridique de la **mobilité** des **travailleurs** en **Europe**

employeurs, salariés  
et indépendants

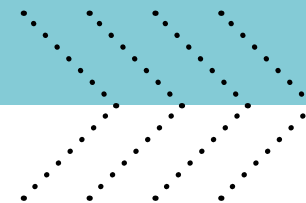


[ Droits du travail et de la sécurité sociale en France ]

Édition 2020



# Introduction



Ce guide vise à informer les salariés, leurs employeurs ainsi que les travailleurs indépendants de leurs droits et de leurs obligations en matière de droits du travail et de la sécurité sociale français. En fonction des conditions dans lesquelles va se dérouler cette mobilité, les règles applicables sont différentes. Contrat local, détachement ou pluriactivité, ces distinctions sont importantes puisqu'elles décrivent des réalités différentes. Dans chacun des cas, les situations du travailleur partant de France pour aller à l'étranger et de celui venant en France seront détaillées. Les règles applicables à la mobilité hors Europe sont très rapidement évoquées en fin de guide.

En matière de mobilité internationale, les règles de droit du travail et de la sécurité sociale ont le même objectif: fournir un cadre juridique aux employeurs et aux travailleurs mobiles au sein du marché intérieur européen et dans le monde entier en tenant compte des particularités de chacune de leurs situations. Cependant, il peut arriver que les dispositions de droit du travail et de droit de la sécurité sociale diffèrent.

En cas de mobilité, la règle de base consiste à être affilié au régime local de sécurité sociale et à respecter les dispositions a minima impératives du droit du travail de l'État dans lequel vous allez travailler.

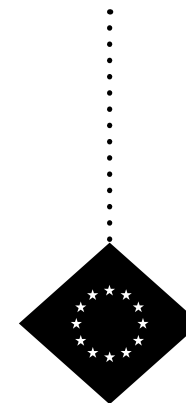
En matière de sécurité sociale, le régime du détachement est une exception à cette règle. Pour une période limitée, vous pourrez travailler dans un autre État en demeurant affilié au régime de sécurité sociale de votre État d'origine si les conditions décrites dans ce guide sont remplies. S'agissant du droit du travail, vous restez soumis aux stipulations de votre contrat de travail mais votre employeur et vous-même devez respecter un corpus de règles impératives de protection minimale, dit « noyau dur », auquel votre contrat de travail ne pourra pas déroger.

En Europe, l'exercice d'une activité professionnelle sur le territoire d'au moins deux États est régi par une règle spécifique en matière d'affiliation à la sécurité sociale, la pluriactivité. Cette situation est également présentée dans ce guide.



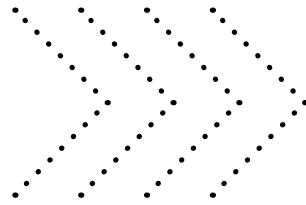
# Dans ce guide, quand on parle de mobilité en Europe

cela comprend les  
**pays colorés**  
ci-contre



Les pays membres de l'Union Européenne,  
l'Espace Économique Européen  
(le Liechtenstein, la Norvège, l'Islande)  
et la Suisse (32 États membres)

# plan



## Introduction

### Principaux textes applicables

(droit du travail – droit de la sécurité sociale)

### Définitions du détachement

(droit du travail – droit de la sécurité sociale)

### Qu'est-ce que la pluriactivité ?

### Qu'est-ce que le détachement hors règlements européens et conventions bilatérales en droit de la sécurité sociale ?

## Mobilité en Europe

### Vous êtes employeur :

Vous détachez votre salarié en Europe

Vous détachez votre salarié en France

Vous accueillez un salarié détaché

Vous envoyez votre salarié en Europe (hors détachement)

Vous envoyez votre salarié en France (hors détachement)

Votre salarié est pluriactif

Principales sanctions en droit du travail

Principales sanctions en droit de la sécurité sociale

Quand devez-vous immatriculer un établissement secondaire en France ?

### Vous êtes salarié :

Vous êtes détaché en Europe

Vous êtes détaché en France

Vous partez travailler en Europe (hors détachement)

Vous partez travailler en France (hors détachement)

Vous êtes pluriactif

### Vous êtes travailleur indépendant :

Vous vous détachez en Europe

Vous vous détachez en France

Vous partez travailler en Europe depuis la France (hors détachement)

Vous partez travailler en France depuis l'Europe (hors détachement)

Vous êtes pluriactif

## Votre mobilité s'effectue dans le reste du monde

### Autres liens utiles



# Les principaux textes applicables

En droit du travail,

quatre textes européens visent à organiser et protéger la situation des travailleurs mobiles :

1 Le règlement CE n°593/2008, « dit Règlement Rome I », laisse la liberté aux contractants de **choisir la loi qui s'applique au contrat de travail** mais garantit que le travailleur bénéficie des « lois de police » du pays d'accueil et précise la loi nationale applicable en cas de conflit et à défaut de choix par les parties.

2 La directive 96/71/CE crée un statut spécifique de mobilité du travailleur au sein de l'Union : le détachement. Elle prévoit l'application aux salariés détachés de « **règles impératives de protection minimale** » dans l'**État membre d'accueil du travailleur**, qui s'analysent comme des lois de police.

3 La directive 2014/67/UE dote les États membres de la capacité juridique **d'accueillir, de contrôler et de sanctionner les abus et les contournements du principe du détachement de travailleurs sur leurs territoires.**

4 La directive 2018/957 qui modifie la directive 96/71/CE, **renforce les droits garantis aux travailleurs mobiles.** Elle entrera en vigueur au sein de l'Union/EEE le 30 juillet 2020.

# Les principaux textes applicables

## En droit de la sécurité sociale

### 1 Règlements européens

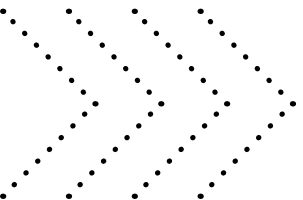
Les textes réglementaires européens n°883/2004 et 987/2009 visent à faciliter la libre circulation des personnes en évitant une perte des droits lors des déplacements en Europe. Ils assurent une forme de continuité de leur protection sociale lorsque ces personnes passent d'une législation à une autre. Les règlements précédents 1408/71 et 574/72 sont toujours applicables dans des situations très particulières.

### 2 Conventions bilatérales

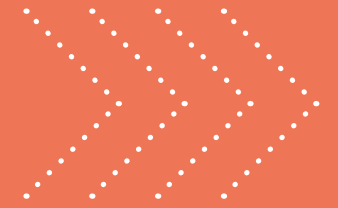
En dehors de l'UE, EEE, Suisse, la France a signé une quarantaine d'accords pour se coordonner bilatéralement avec différents États [\[voir les accords en vigueur\]](#)

### 3 Code de la sécurité sociale

En dehors des règlements européens et accords bilatéraux, il est possible de maintenir un salarié au régime français de sécurité sociale pendant 3 ans (durée renouvelable une fois).



# Qu'est-ce que le détachement en droit du travail ?



En Europe, la notion de détachement désigne la situation dans laquelle une entreprise régulièrement établie à l'étranger envoie ses salariés, de manière temporaire, pour exécuter leur travail. Une fois leur mission achevée, les salariés reprennent leur activité dans le pays d'envoi. Le salaire et les conditions de travail du salarié vont dépendre des dispositions en vigueur dans le pays d'accueil.

## **Vous pouvez détacher votre salarié en France si vous trouvez dans l'un des cas suivants :**

Votre entreprise doit être régulièrement établie dans le pays d'envoi, vous devez exercer dans le pays d'envoi des activités autres que la gestion administrative interne de votre entreprise et vous ne devez pas exercer une activité habituelle, stable et continue en France. Votre salarié doit exercer son activité hors de France et travailler habituellement pour votre compte.

1. Il va fournir un service en France pour un client
2. Il va travailler dans une entité, située en France, du groupe auquel votre propre entreprise ou établissement appartient
3. Il va travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice en France
4. Vous l'envoyez travailler pour votre propre compte sans donneur d'ordre et sans prestation de service

De plus, pour détacher des salariés en France, votre entreprise doit obligatoirement déclarer le détachement avant son début sur le site de télédéclaration [SIPSI](#)

sauf exceptions (détachement pour compte propre et prestations de courte durée correspondant aux activités listées par l'arrêté du 4 juin 2019).

Pendant le détachement, vous devrez respecter les règles françaises du « [noyau dur](#) » prévues par le code du travail. Elles concernent les libertés individuelles et collectives, la discrimination et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la protection de la maternité, le droit de grève, la durée du travail, les jours fériés, les congés annuels payés, le salaire minimum et le paiement du salaire, la santé et la sécurité au travail et le travail illégal.

À compter du 30 juillet 2020, si le détachement dure plus de 12 mois (ou 18 en cas de déclaration motivée sur le téléservice [SIPSI](#)), vous êtes tenu de respecter l'ensemble des dispositions du droit du travail français, sauf celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

Attention, si le salarié détaché en France n'a pas la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou la citoyenneté suisse et n'y est pas résident régulier autorisé à y travailler, des règles complémentaires relatives à son accueil, à son séjour et son activité professionnelle temporaire s'appliquent. Vous pouvez vous renseigner aux adresses suivantes :

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

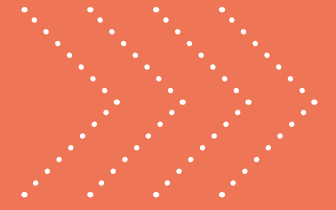
[Visa de long séjour \(séjour de 4 mois à 1 an\)](#)

**En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues par le droit français**

## **Pour le salarié**

Une fois que vous êtes détaché en France, votre employeur doit respecter les règles françaises du « [noyau dur](#) » du droit du travail.

# Qu'est-ce que le détachement en droit de la sécurité sociale ?



Le détachement correspond au maintien d'affiliation au régime de sécurité sociale habituel d'un travailleur qui exerce temporairement son activité dans un autre État. Les conditions, durées et conséquences du détachement sont différentes selon qu'il a lieu en Europe ou hors Europe.

## Dans le cadre des règlements européens :

- La mission faisant l'objet du détachement est limitée à 24 mois maximum.
- Le travailleur n'est pas envoyé en remplacement d'une autre personne détachée.
- L'employeur ou le travailleur indépendant exerce une activité habituelle sur le territoire de l'État d'envoi. Il doit s'agir d'une activité autre que des activités de gestion administrative.
- Le lien de subordination entre le salarié et l'employeur est maintenu pendant toute la durée du détachement.
- Le salarié détaché est assujéti au système de sécurité sociale de l'État d'envoi depuis au moins un mois préalablement au détachement.

## Dans le cadre des conventions de sécurité sociale :

- Le lien de subordination entre le salarié et son employeur est maintenu pendant toute la durée du détachement.
- La durée de la mission est différente selon la convention existante avec l'État d'accueil.
- Selon les conventions, le détachement n'est pas toujours autorisé pour les travailleurs indépendants.



# Qu'est-ce que la pluriactivité en droit de la sécurité sociale ?

La pluriactivité fait l'objet de règles particulières uniquement dans les règlements européens. Cela correspond à l'exercice normal d'une ou de plusieurs activités professionnelles sur le territoire d'au moins deux États. Ces activités salariées et/ou non salariées peuvent être exercées simultanément ou en alternance. Le travailleur salarié peut être employé par un ou plusieurs employeurs situés sur un ou plusieurs territoires. La pluriactivité n'est pas limitée dans le temps et se distingue en cela du détachement.

Une personne pluriactive ne peut relever que d'un seul régime de sécurité sociale. On détermine la législation applicable grâce à des critères comme le lieu de résidence et le caractère substantiel de l'activité du travailleur.

## Activité substantielle de la personne dite « pluriactive » = correspond à au moins 25 % :

- du temps de travail et/ou de la rémunération dans le cas d'une activité salariée ;
- du chiffre d'affaires, du temps de travail, du nombre de services prestés, et/ou du revenu dans le cas d'une activité de travailleur indépendant ;
- les activités marginales, c'est-à-dire inférieures à 5% de la totalité de l'activité, ne sont pas prises en compte.

## Résidence de la personne « pluriactive » : les critères de détermination sont :

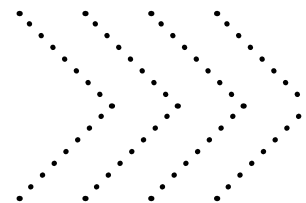
- le centre d'intérêts de la personne
- sa résidence habituelle
- ses liens personnels et professionnels appréciés au regard de la situation réelle.

Si une personne exerce à la fois une activité salariée et une activité de travailleur indépendant dans plusieurs États, elle sera assujettie à la législation de l'État dans lequel elle exerce une activité salariée.



[Pour télécharger le formulaire de détermination de la législation sociale applicable](#)

En droit du travail, cette notion ne renvoie pas à un régime juridique particulier. Soit la relation de travail est régie à la fois par la législation applicable en France et par la législation de l'autre État d'activité. Soit le salarié venant exercer temporairement sa mission en France est considéré comme détaché.



# Qu'est-ce que le détachement hors règlements européens et conventions bilatérales en droit de la sécurité sociale ?

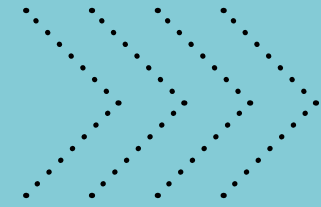
En droit de la sécurité sociale, un employeur établi en France qui envoie travailler temporairement un salarié à l'étranger **dans un pays qui n'est pas lié à la France par un accord de sécurité sociale peut le maintenir au régime français de sécurité sociale**. Les cotisations et contributions sociales sont payées en France comme si le salarié y travaillait.

Toutefois, ce maintien d'affiliation au régime français ne dispensera pas du paiement des cotisations et contributions qui peuvent exister dans le pays où l'activité est exercée. La durée de ce détachement est de 3 ans renouvelable une fois (article L.761-2 du Code de la sécurité sociale).

En dehors de cette possibilité, une adhésion volontaire à la [Caisse des Français de l'étranger](#) (CFE) permet d'assurer une continuité de la couverture sociale française.

Il est également possible d'adhérer à titre facultatif au régime expatrié français de l'assurance chômage sous réserve de remplir certaines conditions.

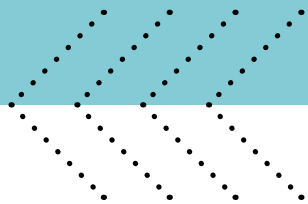
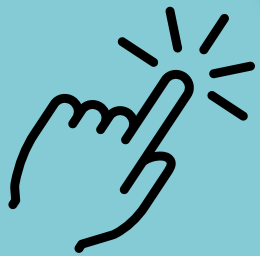
# Mobilité en Europe



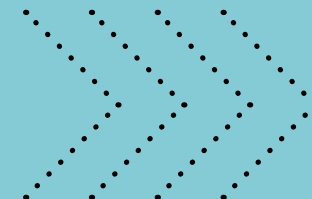
**Vous êtes  
employeur >**

**Vous êtes  
salarié >**

**Vous êtes  
travailleur >  
indépendant**



# Vous êtes employeur



En droit du travail comme en droit de la sécurité sociale, le détachement s'applique à la situation juridique du salarié qui va temporairement à l'étranger pour travailler à la demande de son employeur.

Vous détachez votre  
salarié en Europe >

Vous détachez votre  
salarié en France >

Vous accueillez  
un salarié détaché >

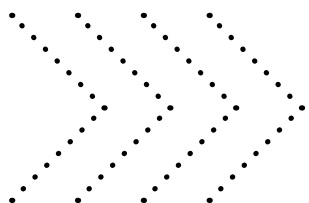
Vous envoyez votre salarié  
en Europe (hors détachement) >

Vous envoyez votre salarié  
en France (hors détachement) >

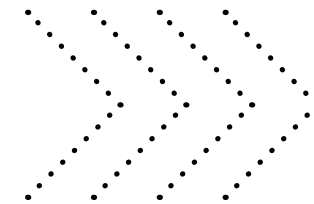
Votre salarié  
est pluriactif >



En droit de la sécurité sociale,  
votre salarié peut être considéré comme pluriactif s'il travaille simultanément  
ou en alternance sur le territoire de deux ou plusieurs États Membres de l'UE-EEE-Suisse.



# Vous détachez votre salarié en Europe



## Droit du travail

En droit du travail, et en Europe, la notion de détachement désigne « la situation dans laquelle une entreprise régulièrement établie en France envoie ses salariés dans un autre État, de manière temporaire, pour exécuter leur travail. Une fois leur mission achevée, les salariés reprennent leur activité en France. Le salaire et les conditions de travail du salarié vont dépendre des dispositions en vigueur dans le pays d'accueil.

Sauf dispositions spécifiques et complémentaires du pays d'accueil, vous pouvez détacher votre salarié si vous vous trouvez dans l'un des trois cas suivants :

**1.** Il va fournir un service dans le pays d'accueil pour un client

**2.** Il va travailler dans une entreprise filiale du groupe auquel votre propre entreprise appartient

**3.** Il va travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice dans le pays d'accueil

Vous devrez remplir une déclaration préalable de détachement lorsque la législation du pays d'accueil le prévoit, et respecter les règles impératives de protection minimale du droit du travail du pays d'accueil.

### Pour consulter ces règles

Le contrôle du respect des règles impératives de protection minimale du droit du travail du pays d'accueil s'effectuera sur place.

**En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues :**  
droit du travail – droit de la sécurité sociale



## Droit de la sécurité sociale

Pour pouvoir détacher vos salariés, vous devez avoir une activité habituelle en France et continuer à l'exercer pendant toute la durée du détachement. Le détachement est limité à 24 mois. Si la mission se prolonge, vous devez vous adresser au Cleiss qui étudiera votre demande de prolongation du détachement initial ou de dérogation.

Vous ne devez pas utiliser le détachement pour pourvoir des postes permanents par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques.

Vous ne devez pas utiliser le détachement pour pourvoir des postes permanents par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques.

Votre salarié doit continuer à travailler pour votre compte et vous devez maintenir un lien organique avec lui (pouvoir de licencier, lien contractuel, pouvoir de déterminer la nature du travail...). Il doit être affilié depuis au moins 1 mois avant son détachement au régime de sécurité sociale français.

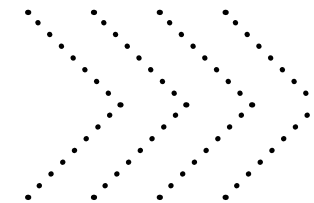
**Pour plus d'informations :** [ameli.fr](http://ameli.fr) et [cleiss.fr](http://cleiss.fr)

Avant le départ de votre salarié, vous devez demander le document portable A1 qui attestera du maintien à la législation française pour la sécurité sociale et le chômage. Si votre salarié relève du régime général, c'est la CPAM qui est compétente. S'il relève du régime agricole, vous devez vous adresser à la MSA. S'il réside dans les DOM, c'est la CGSS ou la CSSM. La caisse compétente vérifiera que les conditions sont remplies.

Informez votre salarié qu'il doit garder en permanence ce formulaire A1 avec lui. Des contrôles des autorités locales sont à envisager.

Vous devez continuer à verser les cotisations de sécurité sociale et les contributions d'assurance chômage en France. Vous serez exonéré de ces cotisations dans l'État du lieu de travail pour la durée du détachement.

# Vous détachez votre salarié vers la France



## Droit du travail

Votre entreprise doit être régulièrement établie dans le pays d'envoi, vous devez exercer dans le pays d'envoi des activités autres que la gestion administrative interne de votre entreprise et vous ne devez pas exercer une activité habituelle, stable et continue en France. Votre salarié doit exercer son activité hors de France et travailler habituellement pour votre compte. Vous pouvez détacher votre salarié si vous trouvez dans l'un des cas suivants :

1. Il va fournir un service en France pour un client
2. Il va travailler dans une entité, située en France, du groupe auquel votre propre entreprise ou établissement appartient
3. Il va travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice en France
4. Vous l'envoyez travailler pour votre propre compte sans donner d'ordre et sans prestation de service

De plus, pour détacher des salariés en France, votre entreprise doit obligatoirement déclarer le détachement avant son début sur le site de [télédéclaration SIPSJ](#), sauf exceptions (détachement pour compte propre et prestations de courte durée correspondant aux activités listées par l'arrêté du 4 juin 2019).

Pendant le détachement, vous devrez respecter les règles françaises du « [noyau dur](#) » prévues par le code du travail. Elles concernent les libertés individuelles et collectives, la discrimination et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la protection de la maternité, le droit de grève, la durée du travail, les jours fériés, les congés annuels payés, le salaire minimum et le paiement du salaire, la santé et la sécurité au travail et le travail illégal.

À compter du 30 juillet 2020, si le détachement dure plus de 12 mois (ou 18 en cas de déclaration motivée sur le téléservice [SIPSJ](#)), vous êtes tenu de respecter l'ensemble des dispositions du droit du travail français, sauf celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

## Droit de la sécurité sociale

Pour pouvoir détacher vos salariés en France, vous devez avoir une activité habituelle dans le pays d'envoi pendant toute la durée du détachement. Votre salarié doit être affilié depuis au moins 1 mois au régime de sécurité sociale de votre pays.

Vous devez envoyer votre salarié travailler en France pour votre propre compte, et maintenir un lien organique avec lui. Votre salarié doit également remplir des conditions mentionnées dans la section « Vous êtes salarié ».

Votre salarié sera maintenu au régime de sécurité sociale du pays de votre lieu d'activité habituelle dans une limite de 24 mois et vous devrez continuer à cotiser dans cet État. Durant le détachement, vous ne devrez pas cotiser en France pour la sécurité sociale et l'assurance chômage.

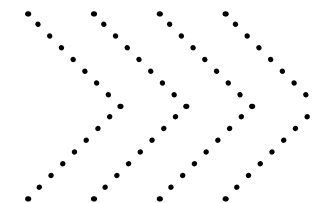
Vous ne devez pas utiliser le détachement pour pourvoir des postes permanents par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques.

Avant le départ de votre salarié, vous devez contacter l'organisme de sécurité sociale dont relève le siège de votre entreprise et obtenir le document portable A1 qui attestera du maintien de la législation de sécurité sociale de l'État d'envoi.

Informez votre salarié qu'il doit garder en permanence ce formulaire A1 avec lui. D'éventuels contrôles des autorités françaises sont à envisager.

**En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues :**  
[droit du travail](#) – [droit de la sécurité sociale](#)

# Vous accueillez un salarié détaché



## Droit du travail

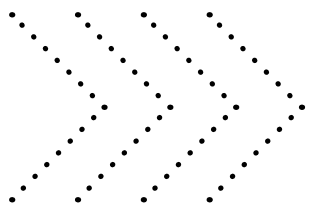
Si le salarié détaché intègre temporairement votre entreprise ou un de vos établissements sur le territoire national (pour un détachement intragroupe ou un détachement intérimaire par exemple), vous devez le mentionner sur le registre unique du personnel. Vous devrez également vous faire remettre par votre prestataire l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement.



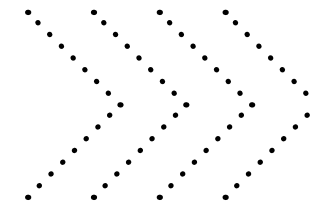
## Droit de la sécurité sociale

Avant de partir, l'entreprise qui emploie habituellement le salarié que vous accueillez en détachement doit l'avoir déclaré auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il relève. Si les conditions sont réunies, celui-ci a remis au travailleur détaché un document portable A1 qui atteste de son maintien au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi.

**En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues :**  
droit du travail – droit de la sécurité sociale



# Vous envoyez votre salarié en Europe (hors détachement)



## Droit du travail

Votre salarié va travailler à l'étranger, mais il n'est pas détaché et il garde son contrat de travail auquel s'applique la législation française (par exemple, le travailleur n'est pas envoyé dans le cadre du détachement, de manière temporaire dans le cadre d'une prestation de service, mais pour exécuter une partie de ses missions dans un autre État de manière pérenne). Vous êtes tenu de respecter les dispositions impératives du droit du travail applicables dans l'État d'accueil, dites lois de police. Vous pouvez vous renseigner auprès des autorités compétentes de l'État d'accueil.

Par ailleurs, si vous envoyez votre salarié à l'étranger pour plus d'un mois, vous devez communiquer à ce dernier par écrit les informations et les clauses obligatoires détaillant sa mobilité, que votre salarié relève ou non du détachement

Le contrat doit notamment préciser l'identité des parties, la durée des missions, la durée du préavis en cas de rupture, des informations sur la rémunération ainsi que les conditions de rapatriement. Cette liste n'est pas exhaustive.

Les dispositions de ce contrat seront valables pendant toute la période travaillée par votre salarié à l'étranger, mais elles ne doivent pas contredire les lois de police de l'État d'accueil, c'est-à-dire les principales règles du droit du travail de cet État.



## Droit de la sécurité sociale

Le salarié doit être affilié au régime de sécurité sociale de l'État où il exerce son emploi. C'est également le cas lorsqu'il est dans une des situations suivantes :

**Le détachement est terminé**

**Votre salarié a un contrat de travail avec l'employeur dans l'autre État et n'est donc plus sous votre subordination**

Un maintien de l'affiliation du travailleur au régime français de sécurité sociale peut exceptionnellement être envisagé mais nécessite l'accord conjoint des autorités des deux pays concernés. Dans tous les cas ce sera pour une durée limitée. Les demandes doivent être faites au Cleiss.

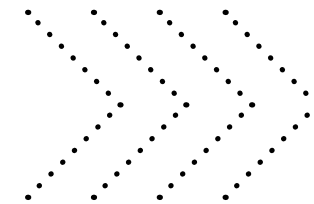
 [cleiss.fr](https://www.cleiss.fr)

 [Pour télécharger la demande d'application](#)

**En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues :**  
droit du travail – droit de la sécurité sociale



# Vous envoyez votre salarié en France (hors détachement)



## Droit du travail

Votre salarié va travailler en France mais il n'est pas détaché et il garde son contrat de travail auquel s'applique la législation de son pays d'envoi. Cependant, vous serez tenu de respecter les dispositions impératives du droit du travail français (lois de police ou au sein de l'UE/EEE, « [noyau dur](#) »).

Dans tous les cas, si vous envoyez votre salarié en France pour plus d'un mois, vous devez lui communiquer par écrit les informations et les clauses obligatoires détaillant sa mobilité.

Attention, si le salarié envoyé en France n'a pas la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou la citoyenneté suisse, et n'y est pas autorisé à séjourner ou travailler, des règles complémentaires relatives à son accueil, son séjour et son activité professionnelle temporaire s'appliquent.

Pour plus d'informations voir les fiches pratiques sur [service-public.fr](#) :

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

[Visa de long séjour \(séjour de 4 mois à 1 an\)](#)

En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues : [droit du travail](#) – [droit de la sécurité sociale](#)



## Droit de la sécurité sociale

Vous devez affilier votre salarié à la sécurité sociale française puisque c'est l'État dans lequel il exerce son activité. C'est également le cas lorsqu'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

**Le détachement est terminé**

**Votre salarié a un contrat de travail avec un autre employeur et n'est donc plus sous votre subordination**

Si votre entreprise a un établissement en France, c'est cet établissement qui paiera ses cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage.

Si votre société n'a pas d'établissement en France :

Vous devrez vous immatriculer et payer l'ensemble des cotisations obligatoires de sécurité sociale et contributions d'assurance chômage au Centre National des Firmes Étrangères ([CNFE](#)).

Toutefois, un maintien de l'affiliation du travailleur au régime de sécurité sociale d'un autre État peut exceptionnellement être envisagé mais nécessite l'accord conjoint des autorités des deux pays concernés. Dans tous les cas, ce sera pour une durée limitée. Les demandes doivent être faites à l'organisme de sécurité sociale compétent dans cet autre État qui se mettra en relation avec le [Cleiss](#).

# Votre salarié est pluriactif

Un salarié est considéré comme pluriactif, s'il travaille simultanément ou en alternance sur le territoire de deux ou plusieurs États membres de l'UE-EEE-Suisse pour un ou plusieurs employeurs. **Attention : une fois que la législation applicable est déterminée, elle vaut pour l'ensemble des activités du travailleur.**



## En droit du travail

### Il n'y a pas de dispositions particulières.

La relation de travail est soit régie par la législation applicable en France (emploi direct) soit par une autre législation (cas du détachement par exemple) et dans ce cas le salarié se voit garantir a minima les dispositions impératives de protection applicables en France (lois de police ou « **noyau dur** »).



## En droit de la sécurité sociale

Si vous êtes le seul employeur de votre salarié, pour connaître son régime de sécurité sociale et donc savoir où verser ses cotisations, vous pouvez vous mettre en relation avec l'institution de sécurité sociale dont il relève dans son pays de résidence (c'est en principe à votre salarié de faire cette démarche).

**État de résidence de votre salarié**  
Y exerce-t-il une part substantielle de son activité?

**OUI**  
il relève du régime de sécurité sociale de cet État

**NON**  
combien a-t-il d'employeurs?

**Un seul** : il relève du régime de sécurité sociale du pays du siège social ou d'exploitation de son employeur

**Plusieurs dans le même pays** : il relève du régime de sécurité sociale de ce pays

**Plusieurs dans des pays différents**

Il relève du régime de sécurité sociale du pays de l'employeur qui n'est pas son État de résidence

**OU**

Il relève du régime de sécurité sociale de son État de résidence si deux des sièges de ses employeurs sont dans des pays différents

# Principales sanctions applicables en droit du travail



En tant qu'employeur, vous pouvez être sanctionné par la [Direccte](#) d'une amende d'un montant maximal de 4 000 euros (8 000 en cas de réitération) par salarié (le montant total est plafonné à 500 000 euros) pour chacun des manquements suivants :

## Aux formalités préalables de détachement :

désignation préalable de détachement et désignation d'un représentant en France

## À l'obligation de présenter sans délai à l'inspection du travail

les documents traduits en français relatifs à la situation du salarié et à l'entreprise et listés à l'article R.1263-1 du Code du travail

## Aux règles du « noyau dur »

relatives à la durée de travail, aux durées maximales de travail, aux repos, à la détermination du salaire minimum, aux obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement



À défaut de régularisation et en cas de manquements graves et répétés, la [Direccte](#) peut ordonner la suspension de la prestation de service pour un mois maximum. Si vous n'avez pas payé vos amendes, votre prestation de service peut être suspendue ou interdite pour deux mois maximum renouvelables jusqu'à régularisation.

Enfin, le recours à du « faux détachement » est un délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sont également passibles d'une amende administrative de 4 000 euros par salarié détaché et 8 000 euros en cas de réitération dans un délai de deux ans. Le montant total de l'amende est limité à 500 000 euros au plus. Cette amende peut être prononcée par la [Direccte](#) en cas de manquement aux obligations suivantes :



Vérification de la déclaration de détachement et désignation d'un représentant en France

Ou dans l'absence de déclaration, effectuer une déclaration subsidiaire

Transmission à l'inspection du travail de la déclaration d'accident du travail

Affichage sur les chantiers BTP de la réglementation applicable aux salariés détachés

**Attention, des sanctions spécifiques sont prévues en cas d'emploi irrégulier de travailleurs étrangers, et plus généralement de travail illégal.**

# Principales sanctions applicables en droit de la sécurité sociale



En cas de contrôle, les inspecteurs URSSAF prendront contact avec l'organisme étranger de sécurité sociale. Si le résultat de ces échanges remet en cause l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'autre État, ils pourront être amenés à conclure qu'il y a une infraction pour travail dissimulé et que les travailleurs doivent être affiliés au régime français de sécurité sociale.

Les faits de travail dissimulé peuvent faire l'objet de [sanctions pénales](#). Les personnes physiques encourent un emprisonnement de 3 ans et une amende de 45 000 euros (225 000 euros pour les personnes morales).

Le défaut de présentation d'un formulaire de détachement A1 en France peut faire l'objet de sanctions.

**Elles s'appliquent :**

- **aux employeurs établis hors de France** : amende administrative de 2 000 euros par salarié détaché pendant une période de deux années à compter du jour où le manquement a été commis.
- **aux donneurs d'ordre** qui s'exposent à l'application d'une pénalité fixée pour chaque travailleur concerné. Ce montant est doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter de la notification de la pénalité concernant un précédent manquement.

Cette pénalité n'est pas applicable en cas de production, lors du contrôle, d'un justificatif attestant du dépôt de la demande du formulaire A1. Ce formulaire devra être présenté dans les deux mois suivant la date du contrôle.



# Quand devez-vous immatriculer un établissement secondaire en France ?

**Si vous ne pouvez pas vous prévaloir des règles du détachement en matière de droit du travail, vous devez immatriculer votre établissement secondaire en France si certaines conditions sont remplies.**

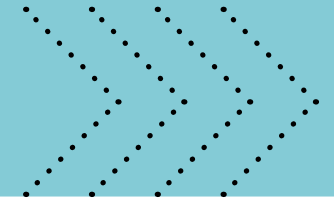
**Vous ne pouvez pas détacher de salariés en France si :**

- ↘ votre activité dans l'État d'envoi du travailleur relève uniquement de la gestion interne ou administrative. Cela vaut par exemple s'il n'y a que le siège administratif et aucune activité économique n'est exercée dans le pays où votre entreprise est immatriculée (notion de coquille vide) ;
- ↘ lorsque votre activité est réalisée sur le territoire français de façon habituelle, stable et continue. Cela vaut par exemple si l'activité dans le pays où votre entreprise est déclarée est dérisoire par rapport à celle réalisée en France. Dans ce cas, il y a fraude à l'établissement.

Si votre entreprise exerce de fait une activité habituelle, stable et continue en France, vous devez immatriculer un établissement secondaire en France. En cas de contrôle, vous vous exposez à des poursuites pour dissimulation d'activité.

Cette immatriculation n'a pas d'incidence immédiate en matière de sécurité sociale. Vous devrez affilier vos salariés auprès de la sécurité sociale française sous réserve qu'ils n'aient pas de formulaires A1.

# Vous êtes salarié



Vous êtes détaché  
en Europe >

Vous êtes détaché  
en France >

Vous partez travailler en Europe  
(hors détachement) >

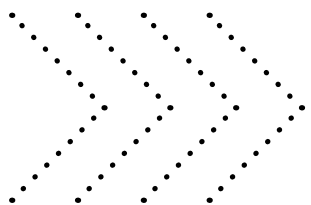
Vous partez travailler en France  
(hors détachement) >



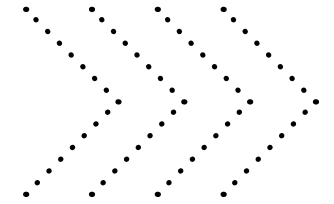
Vous êtes pluriactif >

Un travailleur pluriactif est une personne qui exerce de façon habituelle une activité professionnelle sur le territoire d'au moins 2 États membres, soit sous le même statut, soit sous des statuts différents (salarié dans un État, travailleur indépendant dans un autre).

Le salarié pluriactif peut travailler pour le compte d'un ou plusieurs employeurs.



# Vous êtes détaché en Europe



## Droit du travail

 [Pour consulter les règles essentielles à respecter dans votre pays d'accueil](#)



## Droit de la sécurité sociale

Vous êtes maintenu au régime de sécurité sociale français le temps de votre mission et au maximum jusqu'à 24 mois. Vous devez être assujéti **depuis au moins un mois au régime de sécurité sociale français**. Votre employeur doit également remplir certaines conditions et maintenir un lien organique avec vous tout au long du détachement. Avant votre départ, il aura fait la demande du document portable A1 auprès de l'organisme de sécurité sociale dont vous relevez. **Vous devrez garder ce document qui peut être demandé en cas de contrôle pendant toute la durée de votre mobilité.**

Étant détaché, vous continuez à relever de la sécurité sociale française et bénéficiez de l'ensemble de vos droits sociaux. Vous continuez à payer vos cotisations de sécurité sociale dont celles relatives aux régimes de retraite obligatoires de base et complémentaires français.

### Vous résidez dans l'État dans lequel vous êtes détaché :

- Pour bénéficier de la prise en charge de vos soins de santé dans cet État, vous devez demander le document portable S1 à la caisse d'assurance maladie dont vous relevez en France. Ce formulaire vous permet de vous inscrire auprès de l'organisme de sécurité sociale de votre État de résidence. Vous serez pris en charge comme un assuré du régime local, tout en continuant à relever de l'assurance maladie française y compris lors de vos séjours temporaires en France. Vous pouvez aussi demander une prise en charge de vos frais directement à votre caisse d'assurance maladie française en lui transmettant vos factures.
- Vous devez informer votre caisse d'allocations familiales. Des dispositions particulières peuvent être applicables.

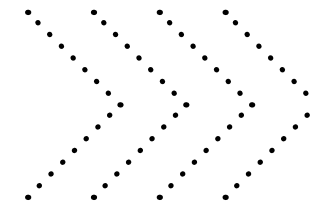
### Vous continuez à résider en France :

- Vous pouvez faire la demande d'une Carte européenne d'assurance maladie auprès de votre caisse d'assurance maladie française pour avoir une prise en charge des soins sur place.
- Vous pouvez également demander une prise en charge de vos frais directement à votre caisse d'assurance maladie française en lui transmettant vos factures.



Plus d'informations : [cleiss.fr](http://cleiss.fr) et [ameli.fr](http://ameli.fr)

# Vous êtes détaché en France




## Droit du travail

Une fois que vous êtes détaché en France, votre employeur doit **respecter les règles françaises du « noyau dur » en droit du travail.**

À compter du 30 juillet 2020, si vous êtes détaché pour plus de 12 mois (ou 18 mois en cas de déclaration préalable motivée à la [Direccte](#)), votre employeur doit respecter l'ensemble des dispositions du droit du travail français, sauf celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

Attention, si vous n'avez pas la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace Économique Européen ou la citoyenneté suisse, et n'y êtes pas autorisé à séjourner et à travailler, des règles complémentaires relatives à votre accueil, votre séjour et votre activité professionnelle temporaire s'appliquent.

 **Pour consulter les fiches pratiques :**

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

[Visa de long séjour \(séjour de 4 mois à 1 an\)](#)

## Droit de la sécurité sociale

Vous êtes maintenu au régime de sécurité sociale de votre État d'envoi pour la durée de votre mission et au maximum jusqu'à 24 mois. Vous devez être assujéti depuis au moins un mois au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi. Votre employeur doit également remplir certaines conditions mentionnées dans la section « Vous êtes employeur » et maintenir un lien organique avec vous tout au long du détachement. Avant de partir, il aura fait la demande du document portable A1 auprès de l'organisme de sécurité sociale dont vous relevez. **Vous devez garder ce document qui peut être demandé en cas de contrôle pendant toute la durée de votre mobilité.**

Étant détaché, vous continuez à relever de la sécurité sociale de votre État d'envoi et y bénéficiez de l'ensemble de vos droits sociaux. Vous continuez à payer vos cotisations de sécurité sociale dans cet État.

### **Vous venez résider en France :**

- Pour bénéficier de la prise en charge de vos soins de santé en France vous devez demander le document portable S1 à la caisse d'assurance maladie dont vous relevez avant votre détachement. Vous serez pris en charge comme un assuré du régime français, tout en continuant à relever de l'assurance maladie de votre État d'envoi.
- Vous devez informer la caisse d'allocations familiales de votre État d'envoi. Des dispositions particulières peuvent être applicables.

### **Vous ne changez pas de résidence durant votre détachement :**

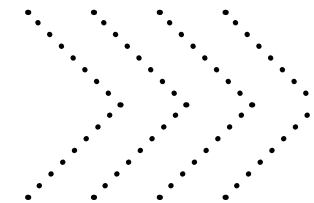
- Vous pouvez faire la demande d'une Carte européenne d'assurance maladie auprès de votre caisse d'assurance maladie pour avoir une prise en charge des soins en France.

Nous vous conseillons de vous adresser à votre caisse d'assurance maladie pour connaître les modalités de prise en charge des soins.

 **Plus d'informations :** [cleiss.fr](http://cleiss.fr) et [ameli.fr](http://ameli.fr)



# Vous partez travailler en Europe (hors détachement)



## Droit du travail

Dans tous les cas, si vous partez travailler en Europe pour plus d'un mois, votre employeur doit vous communiquer par écrit les informations et les clauses obligatoires détaillant votre mobilité.

Le contrat doit notamment préciser l'identité des parties, la durée des missions, la durée du préavis en cas de rupture, des informations sur la rémunération ainsi que les conditions de rapatriement. Cette liste n'est pas exhaustive.

Les dispositions de ce contrat seront valables pendant toute votre activité, mais elles ne doivent pas contredire les lois de police de l'État d'accueil, c'est-à-dire les principales règles impératives de protection minimale du droit du travail de cet État.



## Droit de la sécurité sociale

Vous devez être affilié au régime de sécurité sociale de votre État d'emploi et informer vos caisses de sécurité sociale française de votre départ de France.

Pour des renseignements concernant la législation de cet État, veuillez consulter le lien :

[cleiss.fr](http://cleiss.fr)

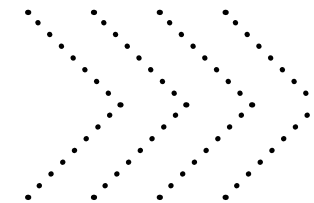
Concernant vos droits à retraite, des règles de coordination s'appliquent. Chacun des régimes auxquels vous aurez cotisé tiendra compte des périodes travaillées dans les autres États pour le calcul de sa retraite. Dès lors que les droits seront ouverts, vous percevrez une retraite de la part de chacun de ces régimes.

De plus, des dispositifs de cotisations volontaires peuvent exister qui permettent de se constituer des droits supplémentaires à retraite en France et dans d'autres États.



**Plus d'informations :** [cleiss.fr](http://cleiss.fr) et la brochure [« Information retraite des expatriés »](#)

# Vous partez travailler en France (hors détachement)



## Droit du travail

Si vous partez travailler en France pour plus d'un mois, **votre employeur doit vous communiquer des informations et inscrire des clauses obligatoires détaillant les conditions de votre mobilité**. Votre contrat doit préciser notamment l'identité des parties, la durée des missions, la durée du préavis en cas de rupture, des informations sur la rémunération ainsi que les conditions de rapatriement. Cette liste n'est pas exhaustive. Les dispositions de votre contrat de travail de droit étranger demeurent applicables pendant toute la période que vous passez à travailler en France, mais elles ne peuvent pas faire obstacle à l'application des lois de police françaises en matière de droit du travail.

À noter qu'en France, le « **noyau dur** » en matière de détachement peut être pris en référence pour déterminer les dispositions relatives aux lois de police. Vous pouvez opposer ces lois à la relation contractuelle que vous avez avec votre employeur. S'il refuse de respecter ces dispositions, vous pouvez en effectuer le signalement auprès des services de l'inspection du travail. Vous pouvez également saisir de ces manquements aux règles protectrices du droit du travail français le conseil de prud'hommes.

 Vous trouverez sur le site Internet du ministère du travail des fiches thématiques relatives au respect du « noyau dur » du droit du travail en France



## Droit de la sécurité sociale

**Vous devez être affilié au régime de sécurité sociale français** et vous devez cotiser auprès de ce régime.

Pour plus de renseignements sur le régime de sécurité sociale, veuillez consulter les liens :

[cleiss.fr](http://cleiss.fr) et [ameli.fr](http://ameli.fr)

Concernant vos droits à retraite, des règles de coordination s'appliquent. Chacun des régimes auxquels vous aurez cotisé tiendra compte des périodes travaillées dans les autres États pour le calcul de sa retraite. Dès lors que les droits seront ouverts, vous percevrez une retraite de la part de chacun de ces régimes.

De plus, des dispositifs de cotisations volontaires peuvent exister qui permettent de se constituer des droits supplémentaires à retraite dans d'autres États.

# Vous êtes pluriactif

Vous êtes pluriactif si vous travaillez simultanément ou en alternance sur le territoire de deux ou plusieurs États membres de l'UE-EEE-Suisse pour un ou plusieurs employeurs.

[Cleiss.fr](http://Cleiss.fr)



## En droit du travail

C'est la **raison de votre mobilité** qui va déterminer si c'est le droit français ou le droit de votre pays d'envoi qui s'applique.

**Si vous ne remplissez pas les conditions du détachement** détaillées plus haut, **vous serez dans une situation dite d'emploi direct et votre employeur devra respecter les règles du droit du travail du pays dans lequel vous travaillez.**



## En droit de la sécurité sociale

**AVANT** le début de votre pluriactivité, adressez-vous à la caisse de sécurité sociale de votre État de résidence pour que celle-ci détermine la législation de sécurité sociale qui vous est applicable selon les règles prévues par les règlements européens. Elle informera les institutions de sécurité sociale des autres États où vous exercez vos activités professionnelles.

**ATTENTION** : vous relèverez de la sécurité sociale d'un seul État et vous devez uniquement cotiser dans cet État pour l'ensemble de vos activités (même celles accomplies sur le territoire des autres États). Il revient à votre/vos employeur(s) de verser les cotisations à l'organisme compétent. Elles seront calculées selon les dispositions de l'État compétent et aucune cotisation ne sera due dans les autres États.

L'État dont la législation de sécurité sociale vous est applicable vous remet un document portable A1 que vous devez conserver avec vous à tout moment.

Vous bénéficierez des prestations sociales selon le régime en vigueur de l'État compétent et vous vous constituerez des droits à retraite uniquement dans cet État. Toutefois, des dispositifs de cotisations volontaires peuvent exister qui permettent de se constituer des droits supplémentaires à retraite dans plusieurs États.

**Pour plus d'informations** : [Cleiss](http://Cleiss) et la brochure « [Information retraite des expatriés](#) »

**Vous relevez de la sécurité sociale de votre État de résidence :**

- Vous pouvez demander la Carte européenne d'assurance maladie pour la prise en charge de vos soins de santé dans les autres États où vous travaillez

**Si vous résidez dans un autre État :**

- Vous devez demander le document portable S1 à la caisse d'assurance maladie dont vous relevez afin que vos soins de santé soient pris en charge dans votre État de résidence.

## Votre État de résidence

Y exercez-vous une part substantielle de votre activité?

**OUI**

vous relevez du régime de sécurité sociale de cet État

**NON**

combien avez-vous d'employeurs?

**Un seul** : vous relevez du régime de sécurité sociale du pays du siège social ou d'exploitation de votre employeur

**Plusieurs dans le même pays** : vous relevez du régime de sécurité sociale de ce pays

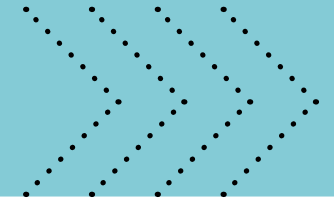
**Plusieurs dans des pays différents**

Vous relevez du régime de sécurité sociale du pays de l'employeur qui n'est pas votre État de résidence

**OU**

Vous relevez du régime de sécurité sociale de votre État de résidence si deux des sièges de vos employeurs sont dans des pays différents

# Vous êtes travailleur indépendant



**En droit du travail**, si vous êtes qualifié de travailleur indépendant dans votre pays d'envoi, cette qualification ne sera pas automatique si vous venez travailler en France.

Le droit du travail ne régit pas la situation des travailleurs indépendants.

**En droit de la sécurité sociale**, la qualification de travailleur indépendant est déterminée par l'État dans lequel vous exercez votre activité.

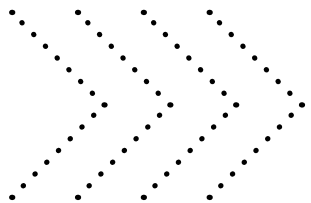
Vous vous détachez  
en Europe >

Vous vous détachez  
en France >

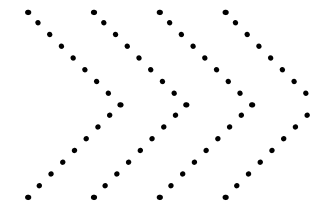
Vous partez travailler  
en Europe (hors détachement) >

Vous partez travailler  
en France (hors détachement) >

Vous êtes pluriactif >



# Vous vous détachez en Europe



## Droit du travail

Le droit du travail français ne s'applique pas à la mobilité des travailleurs indépendants.

 [Voir en fonction de votre pays d'accueil](#)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, c'est l'Urssaf Nord Pas de Calais, via le Centre National de Gestion de la détermination de la législation applicable, qui gère la mobilité internationale des travailleurs indépendants et leur délivre les certificats de détachement.

[Plus d'informations sur ce lien](#)

## Droit de la sécurité sociale

**Vous exercez de façon habituelle une activité non salariée en France et vous partez effectuer une activité semblable dans un autre État.**

Pour être détaché, vous devez maintenir en France les conditions vous permettant d'y reprendre l'exercice de votre activité à votre retour. Vous devez avoir exercé votre activité en France depuis au moins 2 mois. Votre détachement ne doit pas excéder 24 mois.

Avant votre départ, vous devez demander à l'organisme compétent le document portable A1 qui attestera de votre maintien à la législation française de sécurité sociale. Vous devez garder en permanence ce formulaire A1 avec vous. Des contrôles des autorités locales sont à envisager.


Vous restez affilié à la sécurité sociale française et vous continuez à cotiser auprès des caisses françaises. Etant détaché, vous continuez à relever de la sécurité sociale française et bénéficiez de l'ensemble de vos droits sociaux. Vous continuez à payer vos cotisations de sécurité sociale dont celles relatives aux régimes de retraite obligatoires de base et complémentaires français.

### **Vous résidez dans l'État dans lequel vous êtes détaché :**

- Pour bénéficier de la prise en charge de vos soins de santé dans cet État, vous devez demander le document portable S1 à la caisse d'assurance maladie dont vous relevez en France. Ce formulaire vous permet de vous inscrire auprès de l'organisme de sécurité sociale de votre État de résidence. Vous serez pris en charge comme un assuré du régime local, tout en continuant à relever de l'assurance maladie française y compris lors de vos séjours temporaires en France.
- Vous devez informer votre caisse d'allocations familiales. Des dispositions particulières peuvent être applicables.

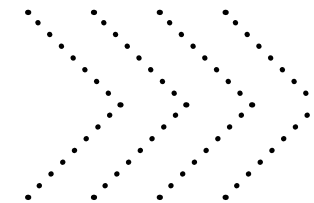
### **Vous continuez à résider en France :**

- Vous pouvez faire la demande d'une Carte européenne d'assurance maladie auprès de votre caisse d'assurance maladie française pour avoir une prise en charge des soins sur place.
- Vous pouvez également demander une prise en charge de vos frais directement à votre caisse d'assurance maladie française en lui transmettant vos factures.

 **Plus d'informations concernant la couverture de vos proches :**

[cleiss.fr](#) et [ameli.fr](#)

# Vous vous détachez en France




## Droit du travail

Le droit du travail français ne s'applique pas à la mobilité des travailleurs indépendants.

 [Voir en fonction de votre pays d'accueil](#)

Si vous n'avez pas la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou la citoyenneté suisse, des règles spécifiques relatives à votre accueil, à votre séjour et à votre activité professionnelle temporaire s'appliquent.

 **Pour consulter les fiches pratiques :**

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

[Visa de long séjour \(séjour de 4 mois à 1 an\)](#)



**Plus d'informations :**

[cleiss.fr](#) et [ameli.fr](#)

## Droit de la sécurité sociale

Vous exercez de façon habituelle une activité non salariée dans un autre État et vous venez effectuer une activité semblable en France. **Pour vous détacher, vous devez :**

- maintenir dans l'autre État les conditions vous permettant d'y reprendre l'exercice de votre activité à votre retour,
- y exercer votre activité depuis au moins 2 mois,
- votre détachement en France ne doit pas excéder 24 mois.

Avant votre départ, vous devez demander à l'organisme compétent le document portable A1 qui attestera de votre maintien à la législation de sécurité sociale dans l'État. Vous devez garder en permanence ce formulaire A1 avec vous. Des contrôles des autorités françaises sont à envisager.

Vous restez affilié à la sécurité sociale de l'État où vous exercez votre activité habituelle (et pas en France) et vous continuez à cotiser dans cet État y compris pour la retraite.

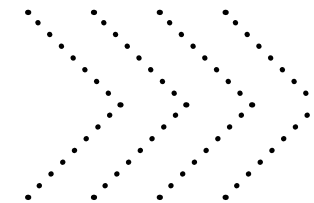
### **Vous venez résider en France :**

- Pour bénéficier de la prise en charge de vos soins de santé en France vous devez demander le document portable S1 à votre caisse d'assurance maladie dont vous relevez avant votre détachement. Vous serez pris en charge comme un assuré du régime français, tout en continuant à relever de l'assurance maladie de votre État d'envoi.
- Vous devez informer la caisse d'allocations familiales de votre État d'activité habituelle. Des dispositions particulières peuvent être applicables.

### **Vous ne changez pas de résidence durant votre détachement :**

- Vous pouvez faire la demande d'une Carte européenne d'assurance maladie auprès de votre caisse d'assurance maladie pour avoir une prise en charge des soins en France.
- Nous vous conseillons de vous adresser à votre caisse d'assurance maladie pour connaître les modalités de prise en charge des soins.

# Vous partez travailler en Europe (hors détachement)



## Droit du travail

Le droit du travail français ne s'applique pas à la mobilité des travailleurs indépendants.

 [Voir en fonction de votre pays d'accueil](#)




## Droit de la sécurité sociale

Vous relevez du régime de sécurité sociale de l'État de votre nouvelle activité et devez verser les cotisations prévues par la législation de cet État. Pour des renseignements adaptés à la législation du pays en question, veuillez consulter le lien :

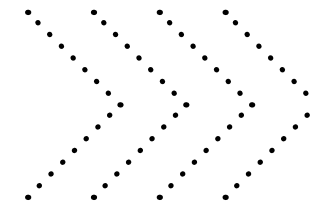
[cleiss.fr](http://cleiss.fr)

Concernant vos droits à retraite, des règles de coordination s'appliquent. Chacun des régimes auxquels vous aurez cotisé tiendra compte des périodes travaillées dans les autres États pour le calcul de sa retraite. Dès lors que les droits seront ouverts, vous percevrez une retraite de la part de chacun de ces régimes.

De plus, des dispositifs de cotisations volontaires peuvent exister qui permettent de se constituer des droits supplémentaires à retraite en France et dans d'autres États.

 **Plus d'informations :** [cleiss.fr](http://cleiss.fr) et la brochure [« Information retraite des expatriés »](#)

# Vous partez travailler en France (hors détachement)




## Droit du travail

Le droit du travail français ne s'applique pas à la mobilité des travailleurs indépendants.

 [Voir en fonction de votre pays d'accueil](#)

Si vous n'avez pas la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou la citoyenneté suisse, des règles spécifiques relatives à votre accueil, votre séjour et votre activité professionnelle temporaire s'appliquent.

 **Pour consulter les fiches pratiques :**

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

[Visa de long séjour \(séjour de 4 mois à 1 an\)](#)



## Droit de la sécurité sociale

Vous devez être affilié au régime de sécurité sociale français. Selon votre profession, vous devez vous immatriculer auprès du [Centre de Formalités des Entreprises](#) selon la nature de l'activité exercée (Chambre de commerce, chambre des métiers...) ou effectuer les déclarations auprès des organismes compétents.

Concernant vos droits à retraite, des règles de coordination s'appliquent. Chacun des régimes auxquels vous aurez cotisé tiendra compte des périodes travaillées dans les autres États pour le calcul de sa retraite. Dès lors que les droits seront ouverts, vous percevrez une retraite de la part de chacun de ces régimes.

De plus, des dispositifs de cotisations volontaires peuvent exister qui permettent de se constituer des droits supplémentaires à retraite dans d'autres États.



# Vous êtes pluriactif

Vous êtes pluriactif, si vous exercez une activité simultanément ou en alternance sur le territoire de deux ou plusieurs États membres de l'UE-EEE-Suisse.



## En droit du travail

Le droit du travail français ne traite pas du cas du pluriactif indépendant.



## En droit de la sécurité sociale

**ATTENTION** : vous relèverez de la sécurité sociale d'un seul État et vous devez uniquement cotiser dans cet État pour l'ensemble de vos activités (même celles accomplies sur le territoire des autres États). Si vous exercez une activité salariée et une activité indépendante, c'est la législation du pays de l'activité salariée qui vous est applicable. Il vous revient de verser les cotisations, elles seront calculées selon les dispositions de l'État compétent et aucune cotisation ne sera due dans les autres États.

**AVANT** le début de votre pluriactivité, adressez-vous à la caisse de sécurité sociale de votre État de résidence pour que celle-ci détermine la législation de sécurité sociale qui vous est applicable selon les règles prévues par les règlements européens. Elle informera les institutions de sécurité sociale des autres États où vous exercez vos activités professionnelles.

L'État dont la législation de sécurité sociale vous est applicable vous remet un document portable A1 que vous devez conserver avec vous à tout moment.

Vous bénéficierez des prestations sociales selon le régime en vigueur de l'État compétent et vous vous constituerez des droits à retraite uniquement dans cet État. Toutefois, des dispositifs de cotisations volontaires peuvent exister qui permettent de se constituer des droits supplémentaires à retraite dans plusieurs États.

Pour plus d'informations : la brochure [« Information retraite des expatriés »](#)

**Vous relevez de la sécurité sociale de votre État de résidence :**

- Vous pouvez demander la Carte européenne d'assurance maladie pour la prise en charge de vos soins de santé dans les autres États où vous travaillez

**Si vous résidez dans un autre État :**

- Vous devez demander le document portable S1 à la caisse d'assurance maladie dont vous relevez afin que vos soins de santé soient pris en charge dans votre État de résidence.

## Votre État de résidence

Y exercez-vous une part substantielle de votre activité ?

**OUI**  
vous relevez du régime de sécurité sociale de cet État

**NON**  
vous relevez du régime du pays où est exercée l'activité principale

**Pour déterminer le centre d'intérêt de vos activités, il faut prendre en compte tous les aspects de vos activités professionnelles, notamment :**

- le lieu où sont situés les locaux fixes et permanents à partir desquels vous exercez vos activités,
- la nature habituelle ou la durée des activités que vous exercez,
- le nombre des prestations que vous avez fournies,
- et, votre intention telle qu'elle ressort de l'ensemble des circonstances.

# Votre mobilité s'effectue dans le reste du monde



## Droit du travail

Dans le cadre d'une mobilité dans un État situé hors de l'Union Européenne, de l'Espace Economique Européen ou qui n'est pas la Suisse, nous vous conseillons de vous renseigner sur le droit du travail applicable via le [réseau des Ambassades](#)



## Droit de la sécurité sociale

### → Décrets de coordination avec les collectivités d'Outre-Mer :

Il existe des décrets de coordination entre les régimes de sécurité sociale régis par le code de la sécurité sociale et ceux de certaines collectivités d'Outre-Mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Saint-Pierre-et-Miquelon). Ces dispositions sont consultables au lien suivant : [cleiss.fr](#)

### → Conventions bilatérales de sécurité sociale :

La France a conclu des conventions bilatérales de sécurité sociale avec un grand nombre d'États. Elles prévoient des dispositions particulières en matière d'affiliation et de détachement. Leurs contenus varient selon ces accords. Nous vous invitons à consulter le site du [Cleiss](#) afin de vérifier si ces dispositions vous sont applicables et quels sont vos droits et obligations.

En dehors du détachement, il est possible de cotiser auprès de la Caisse des français de l'étranger pour tout ou partie des risques ainsi que pour la retraite (base et/ou complémentaire).

 [CFE](#) et [MALAKOFF MEDERIC HUMANIS](#)

### → Il n'y a pas de convention bilatérale de sécurité sociale :

**Employeur :** si vous souhaitez envoyer votre salarié travailler dans un État avec lequel la France n'a pas de convention, vous pouvez le détacher pour une durée limitée dans le cadre des dispositions du code de la sécurité sociale français ou adhérer à la Caisse des français de l'étranger. Pour plus d'informations, veuillez consulter le lien suivant : [cleiss.fr](#) et [CFE](#)

Pour effectuer les formalités : [ameli.fr](#)

**Salarié :** vous pouvez bénéficier d'un maintien au régime de sécurité sociale français selon différentes modalités. Deux dispositifs sont possibles, un détachement dans le cadre des dispositions du code de la sécurité sociale ou en étant assuré auprès de la Caisse des Français de l'Étranger. Celle-ci offre la possibilité d'adhérer volontairement à une protection équivalente à celle de la France avec une offre répartie sur l'assurance santé, l'assurance retraite et les risques professionnels.

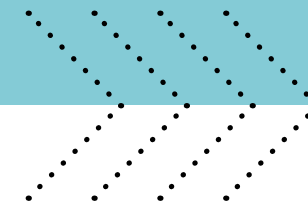
**En matière de retraite,** le calcul de vos droits à retraite se fera de manière séparée par chacun des régimes auxquels vous avez cotisé. Chaque situation étant unique, nous vous invitons à vous renseigner avant de partir sur le niveau de protection sociale de l'État dans lequel vous souhaitez vous établir et sur la coordination des droits acquis à l'étranger avec ceux acquis dans les régimes français.



Plus d'informations :

[cleiss.fr](#) et [CFE](#)

# Autres liens utiles



Ce guide a une valeur informative, toute situation particulière devra faire l'objet d'un examen personnalisé avec les administrations concernées.



[Assurance maladie](#)

[Caisse des Français de l'étranger](#)

[Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale](#)

[Centre national des firmes étrangères](#)

[Formulaire de détermination de la législation applicable en cas de pluriactivité](#)

[France Diplomatie](#)

[Guide du détachement dans le secteur BTP](#)

[Ministère du Travail](#) et [sa page spécifique sur le détachement](#)

[Mutualité Sociale Agricole](#)

[Sécurité sociale Indépendants](#)

[Site de l'Union Européenne](#)

[Site officiel d'information de l'administration française](#)

[Urssaf](#)



PLAN