

Où payer la sécurité sociale ?

Quand un salarié est amené à travailler dans un autre pays que celui de sa résidence, que cela soit de manière régulière, comme c'est le cas par exemple pour les quelque 150.000 frontaliers travaillant au Luxembourg, ou de manière temporaire, comme en cas de détachement dans un autre pays, ou, enfin, de manière intermittente, plusieurs questions se posent dont celle de l'affiliation à la sécurité sociale

Cette question intéresse évidemment le salarié : d'une part, l'affiliation à l'un ou l'autre régime aura un impact sur son salaire net puisque le taux et l'assiette des cotisations sociales varient, parfois dans des mesures très importantes, d'un pays à l'autre ; d'autre part, les prestations sociales qu'offrent les différents pays, que ce soient les prestations familiales, les prestations de santé ou la pension, sont également différentes. Elle intéresse tout autant l'employeur qui devra s'acquitter des charges patronales dont les taux peuvent aussi varier considérablement avec une incidence financière non négligeable sur la masse salariale.

Au niveau de l'Union européenne, le règlement européen de coordination de la sécurité sociale pose un principe de base qui est celui de l'affiliation du salarié dans le pays dans lequel il exerce son activité. Ceci s'applique aussi bien pour le salarié qui travaille dans son pays de résidence que pour le travailleur frontalier exerçant son activité dans un autre pays. Ce règlement va, dans ce dernier, cas indiquer à quelles conditions le salarié peut bénéficier des prestations sociales prévues pour les résidents du pays d'activité. C'est ainsi par exemple qu'un résident belge travaillant au Luxembourg bénéficiera des allocations familiales versées par la Caisse Nationale

des Prestations Familiales soit directement, soit en complément des allocations familiales belges.

Ce principe étant posé, ce même règlement va prévoir deux exceptions : le détachement et l'activité simultanée dans plusieurs pays.

Le détachement

Le détachement n'étant que temporaire, le salarié a souvent intérêt à conserver l'affiliation à la sécurité sociale de son pays d'origine pour notamment maintenir ses droits en matière de pension, d'assurance maladie pour la famille restée dans le pays d'origine ou de bénéfice des prestations familiales étrangères.

L'affiliation à la sécurité sociale du pays d'origine peut aussi permettre le maintien du salarié détaché dans l'assurance groupe du pays d'origine. Dans la plupart des cas, il est préférable pour le salarié détaché de bénéficier d'une seule et même assurance groupe durant sa carrière au sein d'un groupe, plutôt que de cumuler des assurances groupe dans différents pays. Par ailleurs, le changement d'assurance groupe peut impliquer une variation des garanties offertes au salarié ainsi que le risque pour l'employeur d'une variation sensible du coût de cette assurance.

Les modalités et les formalités sont différentes selon le

lieu du détachement. En cas de détachement dans un Etat membre de l'Union européenne, la durée maximale d'un détachement classique est de 24 mois. Si le salarié envoyé en détachement a bénéficié juste avant le début de son détachement d'une affiliation préalable au Luxembourg d'au moins un mois, le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) lui délivrera une attestation A1 lui garantissant le maintien de son affiliation d'origine. En complément de cette attestation, le salarié sera muni d'une carte européenne d'assuré social permettant le remboursement des prestations de soins de santé dans le pays de détachement.

Si le détachement doit durer plus de 24 mois, ou s'il doit se prolonger au-delà de cette période, une demande de dérogation doit être adressée au ministère de la Sécurité sociale, qui prendra contact avec les autorités compétentes de l'autre Etat pour accord.

En cas de détachement dans un Etat membre de l'Espace Economique Européen (UE + Islande, Liechtenstein, Norvège) ou en Suisse, ce sont les règles de l'ancien règlement communautaire qui continuent actuellement à s'appliquer : la durée initiale du détachement ne devra pas dépasser 12 mois et le CCSS délivre dans ce cas une attestation E101

(puis une attestation E102 en cas de prolongation imprévue au-delà des 12 premiers mois). Pour une durée plus longue, une demande de dérogation doit être adressée au ministère de la Sécurité sociale.

Si le détachement a lieu dans un autre pays, il faudra se référer à l'éventuelle convention bilatérale de sécurité sociale conclue entre le Luxembourg et ce pays. La liste de ces conventions se trouve sur le site www.secu.lu. Par exemple, la convention avec les Etats-Unis prévoit la possibilité d'un maintien d'affiliation au régime luxembourgeois pour une période maximale de 5 ans. La procédure est alors proche de celle décrite ci-dessus.

En revanche, s'il n'existe pas de convention bilatérale, une demande initiale est à introduire auprès du CCSS et le travailleur détaché reste assujéti à la législation luxembourgeoise pour une durée maximale de 12 mois si les conditions pour un détachement sont remplies. Dans ce cas, le CCSS délivre également un certificat de législation applicable. Une demande de prolongation est à présenter également auprès du CCSS avant l'expiration de l'autorisation initiale. Toute demande de prolongation supplémentaire fait l'objet d'une décision du comité directeur du CCSS et ce, jusqu'à concurrence d'une durée maximale de détachement de 5 années.

➔ Le règlement européen de coordination de la sécurité sociale pose un principe de base qui est celui de l'affiliation du salarié dans le pays dans lequel il exerce son activité. Ce même règlement prévoit deux exceptions : le détachement et l'activité simultanée dans plusieurs pays ←

L'activité dans plusieurs pays

Un autre principe posé par le règlement européen est l'unicité de la législation applicable : cela signifie que le salarié ne doit être affilié que dans un seul Etat, même s'il exerce son activité simultanément dans différents Etats. Dans ce cas, il faut donc trancher entre les différents Etats potentiellement compétents.

Les règles reprises dans le nouveau règlement entré en vigueur le 1^{er} mai 2010 reprend les anciennes dispositions, mais en les assouplissant quelque peu afin de tenir compte de la réalité transfrontalière. La réponse à cette question dépend de deux éléments : le salarié travaille-t-il pour un seul ou plusieurs employeurs, et dans la première hypothèse, exerce-t-il ou non une partie de son activité dans son Etat de résidence.

Si le salarié travaille pour des employeurs différents situés dans au moins deux Etats membres, l'affiliation se fera dans l'Etat de résidence. Si cette règle peut faire sens, elle n'est pas sans créer un risque pour un certain nombre d'employeurs occupant, notamment, des salariés à temps partiel. En effet, l'employeur luxembourgeois qui n'est pas averti que son salarié travaille également pour un autre employeur dans un autre Etat peut, de bonne foi, affilier ledit salarié au CCSS et être averti bien plus tard que l'affiliation, et donc le paiement des charges patronales, aurait dû se faire dans l'Etat de résidence du salarié. En théorie, le système électronique d'échange des données mis en place dans le cadre du règlement européen devrait à l'avenir limiter ces risques, mais cela peut d'avérer trop tard une fois l'exécution du contrat de travail commencée.

Si le travailleur salarié travaille pour un seul employeur, mais simultanément dans différents Etats (notamment en cas de télétravail frontalier), le nouveau règlement européen a introduit le critère prépondérant de l'exercice, ou non, d'une partie substantielle de l'activité dans l'Etat de résidence. Ainsi, si un salarié exerce dans son Etat de résidence une activité représentant au moins 25 % de son temps de travail ou de sa rémunération, il sera affilié dans son Etat de résidence. Au contraire, s'il exerce dans son Etat de résidence une partie non substantielle de son activité, et a fortiori s'il ne travaille pas dans son Etat de résidence, l'affiliation se fera dans l'Etat du siège social de l'entreprise.

L'employeur luxembourgeois dont un salarié travaille simultanément dans plusieurs Etats devra envoyer au CCSS un formulaire de demande d'attestation en cas de travail à l'étranger par lequel il s'engage à ce que ce salarié n'exerce pas plus de 25 % de son activité dans son pays de résidence, auquel cas ce dernier restera affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. Le règlement européen prévoit cependant que l'appréciation de ce critère se fera sur une période de 12 mois. L'employeur comme le salarié doivent donc rester attentifs au respect

de ce critère de manière continue afin d'éviter, par exemple, une désaffiliation avec effet rétroactif.

Au cas où la législation luxembourgeoise est applicable en vertu de ces dispositions, une attestation (A1 pour les États de l'Union européenne, E101 pour les États de l'Espace Economique Européen ou la Suisse, ou un certificat pour les autres pays) est délivrée pour une année à partir de la date de la demande. Une nouvelle demande est à présenter par l'employeur, le cas échéant, avant l'expiration d'une année.

Au vu de ce qui précède, il est donc important tant pour l'employeur que pour son salarié, de bien connaître les règles et formalités applicables afin d'éviter de mauvaises surprises en cours de contrat. ☑



Joël de Marneffe

Tax & Legal Senior Consultant
joel.demarneffe@sdworx.com

SD Worx S.A.



148, route d'Arlon
L-8010 Strassen

Gsm: + 352 661 808 148
Tél: + 352 26 11 96 39

Denis Van Loock
Courtier en Assurances

denis.vanloock@consultlife.com

VOITRE
DERNIÈRE MINUTE !
DÉCLARATION
FISCALE
TOP CHRONO