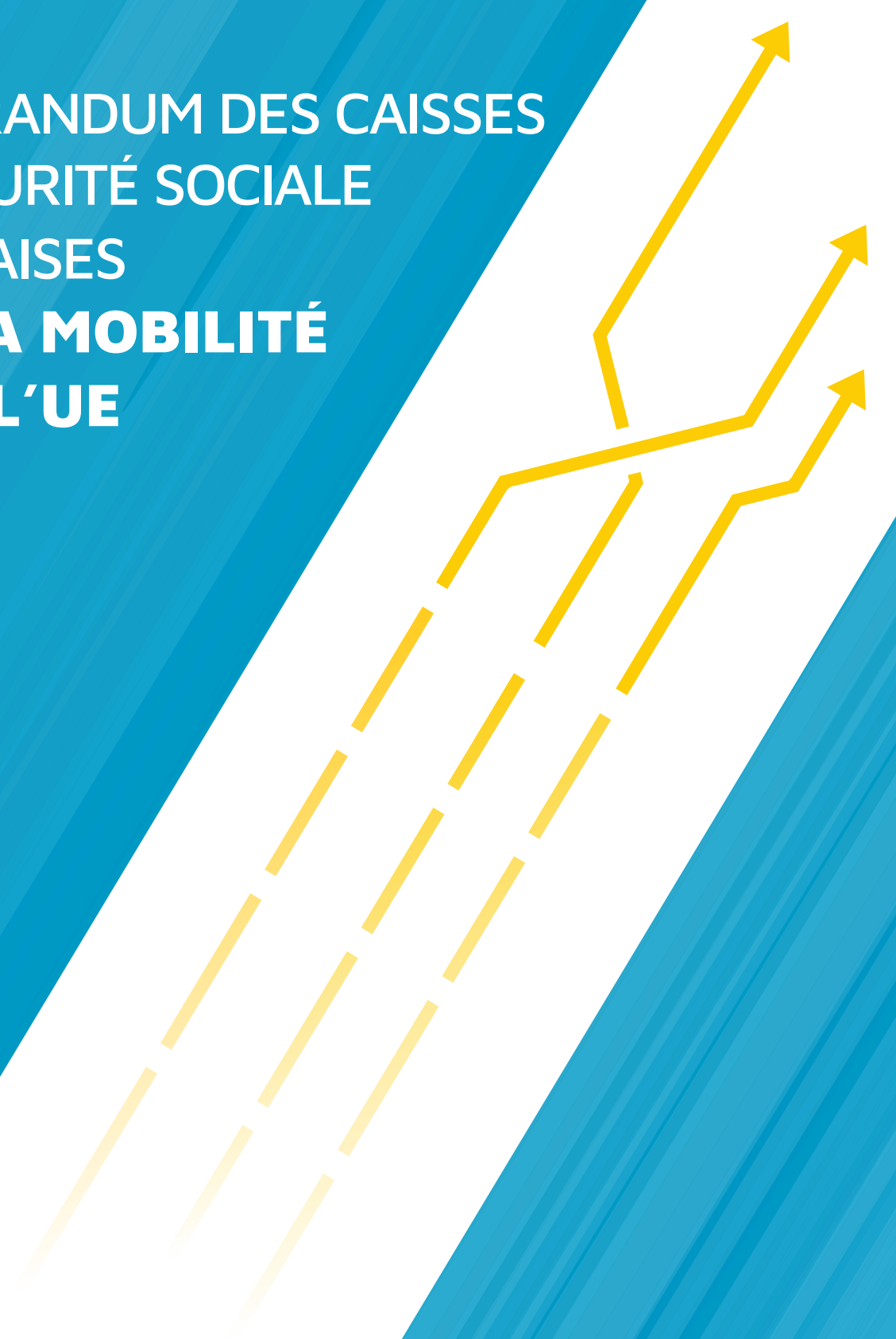


MEMORANDUM DES CAISSES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
FRANCAISES
**SUR LA MOBILITÉ
DANS L'UE**



MEMORANDUM DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANÇAISES **SUR LA MOBILITÉ DANS L'UE**

TABLE des MATIÈRES

Préalable	4
I. Le droit de l'UE dans le champ de la mobilité, un cadre juridique qui évolue mais que l'on peut encore améliorer	8
• 1. Le détachement	8
• 2. La pluriactivité	9
• 3. Le cas particulier du personnel navigant aérien	11
• 4. Pourquoi adapter les règles du droit de l'UE dans le champ de la mobilité ?	11
• 5. Les propositions d'adaptation du droit de l'UE par la REIF	12
II. Miser sur la coopération entre administrations de sécurité sociale dans l'UE, afin d'agir efficacement contre la fraude sociale transfrontière	14
• 1. Les coopérations bilatérales impulsées par la France	15
• 2. Les coopérations impulsées par l'UE	16
Conclusion	18





PRÉALABLE

La mobilité des travailleurs est un **droit fondamental, indissociable du projet européen**.

Dès le traité de Rome en 1957, des règles communes pour **protéger les droits de sécurité sociale en cas de déplacement en Europe** ont été prévues et se sont modernisées pour s'adapter aux nouvelles situations de mobilité.

Il s'agit, non pas d'harmoniser les systèmes de sécurité sociale, mais de les coordonner.

Le principe est simple et protecteur.

Les règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale permettent de cumuler l'ensemble des périodes de travail et d'assurance d'un citoyen dans un autre Etat membre et l'exportation de ses droits sociaux en cas de mobilité au sein de l'Union européenne.

Ainsi, les travailleurs mobiles ne perdent pas leurs droits acquis dans les Etats membres dans lesquels ils ont travaillé, salariés et indépendants inclus.

Aujourd'hui, **17 millions d'Européens résident ou travaillent dans un autre Etat membre et 4% de la population en âge de travailler de l'UE** vit dans un autre pays de l'UE. Ce phénomène de mobilité est en expansion et ne devrait pas faiblir.

Afin de garantir la libre circulation des personnes, le principe de coopération loyale et sincère et de confiance légitime entre institutions nationales de sécurité sociale a été inscrit au fondement de l'identité européenne.

Ce principe doit être respecté par les Etats membres. L'état actuel des pratiques peut conduire à une mobilité injuste, sans contrôle et sans encadrement.

C'est la poursuite même du projet européen qui est menacée si des solutions ne sont pas trouvées qui garantiront la confiance entre les Etats membres et les citoyens. **En effet, certaines situations de mobilité sont complexes. L'impact sur la vie des personnes mobiles peut être considérable.**

Les travailleurs mobiles peuvent rapidement se perdre dans des démarches administratives manquant de simplicité, de clarté et de cohérence des règles applicables à leurs situations. Les obstacles à la coopération entre les organismes de sécurité sociale, à tous niveaux (local, national et européen), peuvent nuire au bon exercice des droits des assurés sociaux.

Toutefois, l'on ne part pas de rien. La coopération intra européenne avance et produit des effets positifs améliorant au jour le jour la gestion, le suivi et le contrôle des situations de mobilité.

Des coopérations bilatérales se sont développées récemment entre la France et la Belgique, l'Italie, le Portugal, la Pologne et l'Espagne afin de lutter plus efficacement contre la fraude sociale transfrontalières. Elles ont permis non seulement d'identifier des cas possiblement frauduleux mais également de condamner pénalement les auteurs de telles pratiques.

L'ambition initiale de faciliter la continuité de la protection sociale d'un individu, même lorsqu'il passe les frontières pour son activité professionnelle, ne doit pas devenir le moyen de contourner les normes sociales édictées par les pays d'accueil. L'organisation actuelle risque de favoriser les systèmes de sécurité sociale nationaux proposant une couverture de protection moins aboutie à leurs citoyens.

De manière plus large, les situations de mobilité se complexifient par le recours à des régimes juridiques beaucoup moins connus, tel celui de la pluriactivité, du cabotage routier ou du transport civil aérien. Ces régimes juridiques particuliers peuvent permettre notamment aux employeurs ou travailleurs (salariés ou indépendants ou cumulant les deux) de **s'exonérer indument des contributions sociales du pays où l'activité s'exerce réellement**. A contrario,



MEMORANDUM DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANÇAISES SUR LA MOBILITÉ DANS L'UE

les travailleurs mobiles réellement pluriactifs aspirent à plus de sécurisation et simplification de leurs démarches administratives.

L'échec des négociations sur les textes de révision des règlements européens de coordination durant la précédente législature 2014-2019 ne doit pas remettre en cause les priorités défendues par la France, ni anéantir les nombreuses avancées opérationnelles acquises durant ce long travail de négociation.

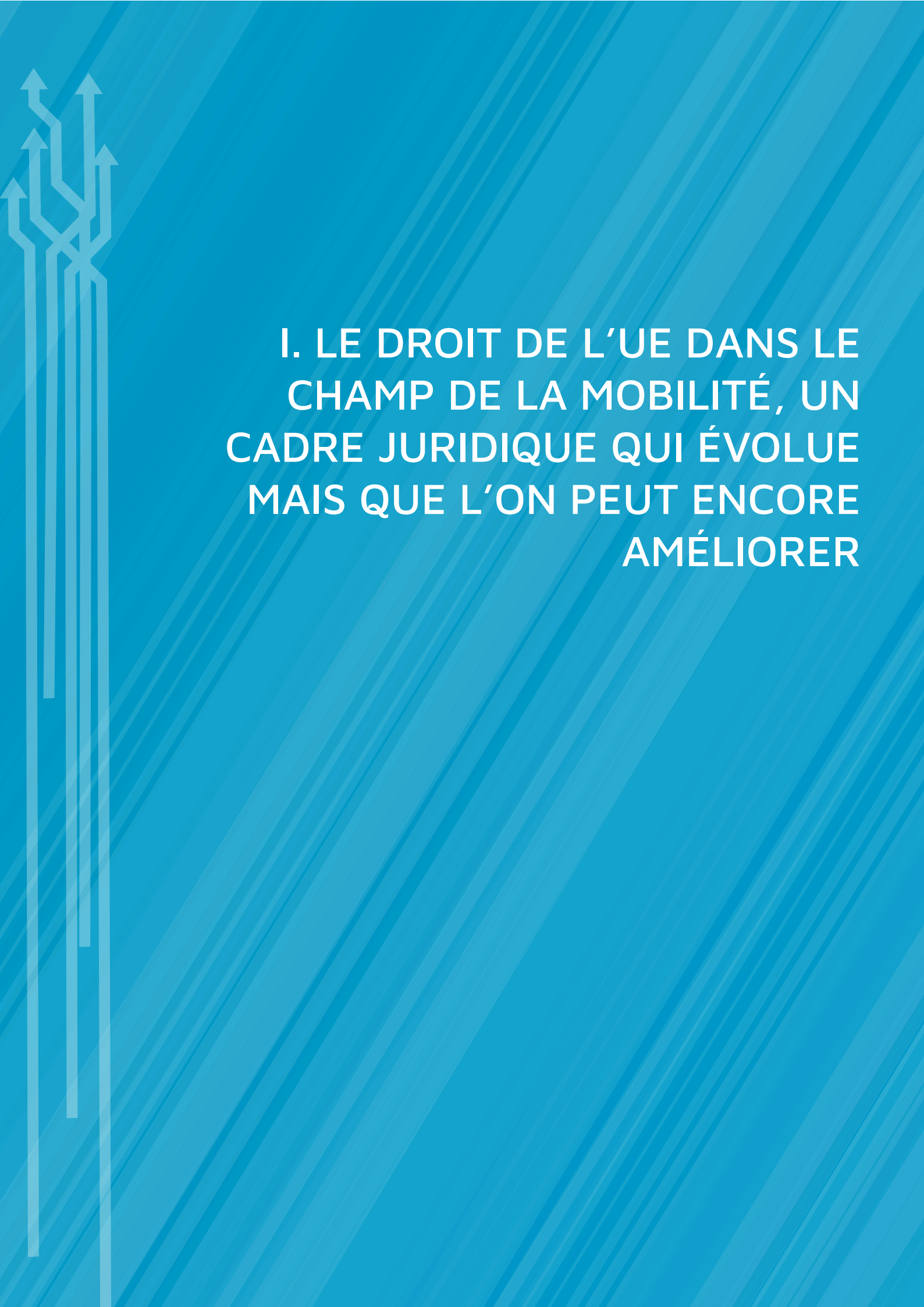
La REIF souhaite que le dossier soit rouvert et même amélioré. Il est primordial de dialoguer avec nos partenaires européens et de tenter de dégager des compromis permettant d'aller au-delà des clivages qui existent sur ce sujet sensible.

Attendre une révision des règlements de coordination d'ici 10 à 15 ans risque de porter atteinte au principe d'égalité de traitement et de menacer sérieusement les droits des citoyens européens à la mobilité. Cela pourrait prolonger l'assimilation symbolique de l'Union européenne à une structure bureaucratique à vocation exclusivement économique et créatrice de dumping social.

La législature 2019-2024 doit être décisive pour la révision de textes si importants pour les citoyens européens.

La REIF souhaite contribuer pleinement aux débats européens et propose un état des lieux des principales problématiques, des solutions concrètes et des recommandations à l'attention des futurs décideurs européens.





I. LE DROIT DE L'UE DANS LE
CHAMP DE LA MOBILITÉ, UN
CADRE JURIDIQUE QUI ÉVOLUE
MAIS QUE L'ON PEUT ENCORE
AMÉLIORER

1. LE DÉTACHEMENT

Le phénomène médiatique du détachement fait trop souvent l'objet de raccourcis et de mauvaises interprétations et l'on confond très fréquemment les réglementations du droit du travail et de la sécurité sociale en la matière. Le même travailleur mobile est de fait soumis simultanément à deux législations, celle du travail et celle de la sécurité sociale. Or autant le dossier « travail » a évolué sous la prépondérance législative européenne sous l'influence française, autant le dossier « sécurité sociale », malgré une très longue concertation, a échoué juste avant l'échéance électorale de 2019.

a) Le détachement vu sous l'angle du droit du travail

Le régime du détachement est encadré pour les questions liées au droit du travail par la directive UE 1996/91/CE révisée par la directive 2018/957 (cette dernière entrera en vigueur à partir de juillet 2020) et la directive 2014/67/CE d'exécution. Le règlement 883/2004 précise les dispositions relatives au droit de la sécurité sociale.

Dans le cadre du droit du travail, la nouvelle directive organise la combinaison du droit du travail du pays de destination avec celui du pays d'envoi pour la détermination des conditions de travail. **La règle qui prévaut indique qu'un noyau dur de dispositions, c'est-à-dire les règles essentielles du droit du travail du pays d'accueil, doit être respecté par le travailleur mobile et son employeur** ce qui comprend la question de la rémunération. La loi du contrat choisie par les parties – le plus souvent la loi du pays d'origine – s'applique, au-delà du « noyau dur », au contrat de travail. En droit du travail, le détachement n'est pas limité dans le temps. Toutefois, à compter de l'entrée en vigueur de la directive 2018/957, au-delà de douze mois ou sur dérogation jusqu'à six maximum, l'ensemble des dispositions du code du travail français s'appliquent au salarié détaché, à l'exception des règles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

Le noyau dur a fait l'objet d'une triple extension. En premier lieu, la directive révisée consacre le principe d'égalité de traitement entre salarié national et salarié détaché pour les matières du noyau dur. Ensuite, la notion de rémunération plus large remplace celle de salaire, ce qui permet de clarifier et de sécuriser ce qui doit être versé au salarié détaché en intégrant notamment les apports de la jurisprudence européenne : il ne suffit pas de respecter le salaire minimum du pays d'emploi, il faut également que la rémunération des travailleurs détachés soient conformes à la législation et aux conventions collectives de branche étendues, y compris en ce qui concerne les primes et les indemnités. Le principe « à travail égal, salaire égal » est ainsi consacré. Enfin, les frais professionnels de transport, logement et nourriture supportés par le salarié détaché dans le cadre de l'exercice de ses missions en France sont ajoutés à la liste des matières du noyau dur. S'ils sont prévus par la loi ou la convention collective, ils doivent faire l'objet d'un remboursement et ne peuvent être déduits de la rémunération. Les autres frais notamment de voyage pour rejoindre l'Etat d'accueil sont indemnisés selon la législation de l'Etat d'envoi, non celle de l'Etat d'accueil.

En ce qui concerne les formalités administratives, les travailleurs détachés entrants en France doivent avoir fait l'objet d'une déclaration obligatoire préalable de détachement auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE*). Des dispositifs analogues sont prévus dans quasiment tous les Etats membres de l'Union européenne.

b) Le détachement vu sous l'angle du droit de la sécurité sociale

Le mécanisme du détachement, tel que prévu par les règlements européens n°883/2004 et



MEMORANDUM DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANÇAISES SUR LA MOBILITÉ DANS L'UE

987/2009 permet de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur, salarié ou non salarié, qui va exercer à titre temporaire son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays dès lors que certaines conditions sont remplies.

S'agissant du détachement salarié, la personne ne doit pas être envoyée en remplacement d'une autre personne détachée, et la durée prévisible du détachement ne doit pas excéder 24 mois.

S'agissant du détachement non salarié, la personne doit exercer à titre habituel des activités substantielles dans son pays habituel d'emploi et doit partir exercer une activité semblable dans un autre Etat. La durée prévisible du détachement ne doit également pas excéder 24 mois.

On observe de plus une différence majeure avec la directive régulant le droit du travail. En matière de sécurité sociale, le règlement 883/2004 prévoit toujours et uniquement l'application du régime du pays d'envoi notamment en ce qui concerne le taux et le montant des cotisations sociales versées par l'employeur, le salarié et l'indépendant.

Les travailleurs détachés entrants et sortants doivent pouvoir disposer du document portable, formulaire dit A1 qui atteste de la législation de sécurité sociale qui leur est applicable. **Une et une seule législation de sécurité sociale leur est applicable.** Il n'y a pas de double ou triple affiliation possible.

La production par les entreprises du formulaire A1 à leur salarié en situation de mobilité, ou la production du formulaire par le travailleur indépendant lui-même n'est en revanche pas une formalité préalable obligatoire au détachement. Cela peut poser problème lors d'un litige avec les organismes de sécurité sociale du pays d'accueil.

La France a introduit dans sa législation une obligation de produire aux autorités compétentes et sur leur demande le formulaire A1 et a assorti le non respect de cette obligation d'une pénalité.

2. LA PLURIACTIVITÉ

Au-delà du détachement, d'autres mécanismes juridiques beaucoup moins « exposés » peuvent conduire à exonérer les employeurs et les travailleurs du paiement des contributions sociales dans le pays où l'activité s'exerce. **Leur utilisation s'est fortement répandue notamment parce que les règles sont moins contraignantes.**

C'est le cas du régime des travailleurs dits pluriactifs. L'article 13 du règlement 883/2004 traite de la **situation de ces personnes qui bénéficient d'un régime plus souple que celui du détachement. Les travailleurs pluriactifs sont des travailleurs qui exercent simultanément ou en alternance une ou plusieurs activités salariées ou non salariées sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres de l'UE, de l'EEE ou en Suisse, et ce pour le compte d'un ou plusieurs employeurs.** Les cas possibles de pluriactivité peuvent être très variés. Des cumuls entre activité salariée pour le compte d'un ou plusieurs employeurs au sein de plusieurs Etats tout en assurant une activité indépendante dans d'autres sont par exemple possibles.

La règle de base est que le pluriactif peut rester affilié au système de sécurité sociale de son lieu de résidence sous réserve qu'il y exerce une « partie substantielle de son activité », critère qui peut être difficile à appréhender. Le flou conceptuel qui existe autour de la notion d'activité substantielle laisse une marge de manœuvre importante aux personnes se déclarant en situation de pluriactivité qui peuvent facilement en profiter pour rester rattachées au régime de leur Etat habituel et pour ne pas payer de cotisations sur l'activité exercée dans l'autre Etat dans la mesure où le contrôle sur les éléments de revenus perçus dans un autre Etat membre s'avère en pratique difficile.

3. LE CAS PARTICULIER DU PERSONNEL NAVIGANT AÉRIEN

L'instauration d'un critère d'affiliation dans l'État de la « base d'affectation » a permis de lutter contre le dumping social. Toutefois, certaines compagnies aériennes « low cost » ont fait le choix de changer régulièrement la base d'affectation de leurs pilotes pour profiter des règles de la pluriactivité.

4. POURQUOI ADAPTER LES RÈGLES DU DROIT DE L'UE DANS LE CHAMP DE LA MOBILITÉ ?

Quelques constats simples imposent une adaptation dans les meilleurs délais du cadre juridique européen, malgré des avancées non négligeables notamment en ce qui concerne les apports de la directive UE 2018/957 précédemment mentionnés.

a) Le détachement, le grand incontournable de la mobilité intra-européenne

Les règles du détachement des travailleurs dans l'UE permettent à un prestataire de services, un groupe ou une entreprise de travail temporaire établis dans un Etat membre, d'employer des travailleurs dans un autre Etat membre en s'exonérant d'une partie du droit du travail appliqué dans le pays d'emploi, mais aussi des régimes d'assurance sociale de ce dernier.

Aujourd'hui, des détachements peuvent être accordés successivement à une même entreprise **sans que soit vérifié si elle s'est effectivement acquittée des sommes dues au titre des charges sociales des précédents détachements.** La fraude est d'autant plus aisée qu'il n'y a peu de communication entre les organismes de recouvrement des différents États.

Il convient donc de pouvoir tenir compte des situations de fait pour mettre fin au non-paiement de charges sociales dans l'Etat d'emploi, lorsque celles-ci ne satisfont pas aux conditions du détachement. Ceci n'est pas possible pour le moment car la seule détention du formulaire relatif à la législation applicable, quelle que soit la situation de fait, **empêche d'exiger le paiement du prélèvement social (et l'affiliation des salariés) dans le pays d'emploi.**

Or depuis une quinzaine d'années, le nombre de travailleurs détachés en Europe connaît une augmentation sensible. Ainsi, sur les 2,8 millions de formulaires A1 émis en 2017, 1,7 million concernaient les travailleurs détachés. **Le régime du détachement n'est plus un phénomène marginal dans certains secteurs.** Ceci remet en cause le caractère subsidiaire d'une législation qui, à l'origine, relevait d'une exception à la règle du droit international qui indique que le contrat de travail doit se conformer au respect des législations sociales et du travail du pays d'accueil. Il faut noter aussi que la part des détachements d'une durée égale et supérieure à un an dans l'ensemble des détachements représente une part de plus en plus importante.

b) L'explosion récente de la pluriactivité

Les derniers chiffres du rapport de la Commission européenne sur les formulaires A1 émis en 2017 démontrent aussi une croissance très importante et rapide de la pluriactivité au sein de l'UE et dans les sens entrant et sortant. Ces chiffres sous-estiment probablement la réalité du phénomène. Le nombre de formulaires A1 délivrés aux personnes relevant de l'article 13 est passé de 168 279 documents délivrés en 2010 à plus d'un million en 2017.

Les conditions d'application de ces dernières dispositions sont beaucoup moins contraignantes et dès lors recherchées par les entreprises désireuses de choisir la législation



MEMORANDUM DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANÇAISES SUR LA MOBILITÉ DANS L'UE

de sécurité sociale la plus avantageuse, en prétendant par exemple que le salarié n'est pas détaché mais actif dans plusieurs Etats membres.

On constate dans la pratique de plus en plus de « vases communicants » entre détachement et pluriactivité avec un recours croissant au dispositif de la pluriactivité dans les domaines du transport routier et de la construction par exemple.

c) Les freins apportés par la jurisprudence européenne limitant les possibilités de lutte contre les pratiques de contournement des textes dans leur application

La CJUE ne cesse de rappeler que les règlements de coordination n'imposent aucun délai pour la délivrance du formulaire A1. Même s'il est délivré au cours de la mobilité du travailleur, **il produit des effets rétroactifs**. En outre, les États membres ne peuvent exiger de le recevoir préalablement au détachement. Le formulaire A1 est par ailleurs opposable aux institutions, autorités et juridictions des États du lieu de travail, tant qu'il n'a pas été retiré par l'autorité qui l'a émis, et fait ainsi obstacle à la rectification unilatérale par les autorités de l'État d'accueil de la législation applicable.

La Cour a consolidé ces dernières années sa jurisprudence. Dans son arrêt Altun du 6 février 2018, la CJUE ouvre la possibilité pour un juge national de rendre **inapplicable le formulaire A1 en cas de fraude et dans des conditions strictes, sans pour autant qu'on puisse identifier les conséquences pratiques de l'inapplication**. Les autorités du pays d'accueil se retrouvent donc sans solution certaine à appliquer au cas de la personne incriminée. Dans les faits, celle-ci risquerait de se trouver affiliée à deux législations de sécurité sociale dans le cas d'une inapplication du document A1 puisque celui-ci ne serait pas forcément considéré comme nul par les autorités du pays d'envoi. Ceci contredit cependant le principe de base de l'unicité du pays d'affiliation en droit de la sécurité sociale.

Cet arrêt, bien qu'il semble offrir une exception au principe de la force juridique contraignante du document A1 tant qu'il n'est pas retiré par l'autorité qui l'a émis, se révèle dans les faits difficilement praticable. Ceci pose problème à la fois aux institutions de sécurité sociale, à l'employeur et à la personne mobile assurée.

5. LES PROPOSITIONS D'ADAPTATION DU DROIT DE L'UE PAR LA REIF

Les organismes français de sécurité sociale considèrent que si l'on souhaite revenir à l'esprit initial des règlements de coordination, c'est-à-dire sauvegarder le niveau de protection sociale des législations nationales et restaurer la confiance en l'Europe, il est indispensable **d'adapter les règles au niveau européen dans le champ de la mobilité**.

Comme évoqué précédemment, l'échec récent des négociations sur les textes de révision des règlements européens de coordination ne doit pas remettre en cause les priorités défendues par la France durant ce long travail de négociations.

Parmi elles, on compte :


- L'allongement et l'extension des droits à l'exportabilité des prestations chômage ;
- La mise en place d'une notification préalable avant le détachement ;
- Le renforcement des conditions du détachement et de la pluriactivité en garantissant un réel ancrage du travailleur détaché ou pluriactif dans son État d'affiliation ;
- La fixation de délais de réponses raisonnables entre administrations nationales de sécurité sociale dans l'UE rendant le contrôle plus rapide et efficace ;

- Le renforcement et l'amélioration de la procédure de dialogue et de conciliation dans le cadre d'une demande de retrait de formulaires A1.

Dès lors, selon la REIF, il est essentiel :

- **Qu'une demande d'inscription du rapport de Guillaume Balas à l'ordre du jour de la Conférence des Présidents des groupes politiques du futur Parlement européen soit formulée et de se prononcer en sa faveur afin que les eurodéputés reprennent le dossier et débouchent sur un compromis avec le Conseil de l'UE à la prochaine législature ;**
- **De doubler cette action d'une démarche de soutien auprès de la future Commission européenne pour la continuation du dossier afin qu'elle l'inscrive dans son futur programme de travail 2019-2024.**





II. MISE SUR LA COOPÉRATION ENTRE ADMINISTRATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DANS L'UE, AFIN D'AGIR EFFICACEMENT CONTRE LA FRAUDE SOCIALE TRANSFRONTIÈRE

Au sein des Etats Membres, la fraude sociale est punie selon le droit existant. Les règlements de coordination n'imposent cependant pas d'obligation de vérification de la part des institutions et de qualité des données transmises. Par ailleurs, les formulaires A1 peuvent être émis de manière rétroactive. Les changements de règles de droit seront donc totalement inopérants si n'est pas mis en place un système d'échanges d'informations entre autorités nationales dans l'UE.

La déconnexion dans les cas du détachement et de la pluriactivité entre le pays d'emploi, et le pays de paiement des cotisations sociales à cet emploi pose des questions spécifiques à chaque situation. Elle rend inopérantes les modalités de contrôle et d'inspection habituelles au sein de chacun des pays.

Face à l'essor du détachement et de la pluriactivité, à la sophistication des contournements des règles, la coopération entre États membres doit s'intensifier pour apporter des réponses suffisantes au regard des enjeux.

Il est trop facile aujourd'hui pour les fraudeurs d'exploiter les obstacles administratifs qui subsistent entre organismes publics alors qu'ils ont été abolis pour la circulation des personnes et des marchandises.

Ces coopérations interviennent aux niveaux bilatéral et européen.

1. LES COOPÉRATIONS BILATÉRALES IMPULSÉES PAR LA FRANCE

La coopération bilatérale au sein de l'UE avance en fait rapidement et produit des effets positifs améliorant au jour le jour la gestion, le suivi et le contrôle des situations de mobilité.

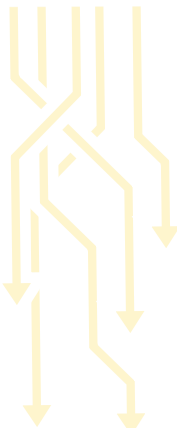
Sans attendre l'adoption de nouvelles règles, les organismes de sécurité sociale français ont développé ces deux dernières années des coopérations bilatérales opérationnelles avec leurs homologues européens, belges, italiens, polonais, portugais et espagnols afin de lutter plus efficacement contre la fraude sociale transfrontalière.

Ces coopérations sont basées sur l'échange d'informations, l'accès aux données (registre, cadastre de données relatives au détachement et à la pluriactivité par exemple), et l'étude conjointe de dossiers concrets sur des cas suspects de fraude.

Si l'on ne dispose pas à ce jour d'une évaluation et d'un bilan chiffré exhaustif des résultats obtenus, c'est parce que ces coopérations sont naissantes. Cependant, les premiers résultats sont très encourageants et ont permis d'identifier rapidement des anomalies vis-à-vis des règles du détachement et de la pluriactivité sur des dossiers très concrets, qui ont conduit lorsque c'était possible à des démarches d'investigation concertées.

Ces coopérations sont particulièrement avancées avec la Belgique et se traduiront par l'interconnexion prochaine des Systèmes d'information (SI) de l'ACOSS et de l'Office national de sécurité sociale Belge pour optimiser la lutte contre les situations frauduleuses. Une grande part de la réussite de la résolution de situations critiques de mobilité repose en effet sur la compréhension mutuelle et des interprétations convergentes des règles de coordination par les partenaires européens.

L'objectif final est donc de pouvoir encadrer et contrôler les mobilités sur la base d'une coopération loyale et sincère.



2. LES COOPÉRATIONS IMPULSÉES PAR L'UE

- EESSI, un catalyseur à coopérations permettant d'identifier beaucoup plus rapidement les situations de mobilité transfrontière

La mise en œuvre, à partir de juillet 2019, sans doute de manière progressive du système électronique d'échange sur les informations de sécurité sociale (EESSI) à l'échelle de l'ensemble des Etats membres devrait faciliter l'échange d'informations entre les institutions de sécurité sociale dans l'UE, puisque la transmission par l'entité émettrice des formulaires de sécurité sociale (SED) relatifs notamment à la législation applicable se fera de manière électronique.

A condition que les institutions des Etats Membres jouent le jeu, l'échange électronique d'information devrait présenter des avantages non seulement pour les institutions de sécurité sociale mais également pour les travailleurs mobiles qui n'auront plus à apporter eux-mêmes la preuve d'une déclaration préalable avant détachement ou pluriactivité. Celle-ci aura été en effet directement transmise électroniquement à l'autorité du pays d'accueil.

Les avantages seront nombreux : meilleure communication et plus grande interaction entre administrations de sécurité sociale dans l'UE, évitement du traitement papier énergivore pour le personnel des administrations de sécurité sociale, mise en place d'outils statistiques plus affinés permettant d'évaluer plus précisément le phénomène de la mobilité intra-UE, etc.

En l'attente de l'entrée effective des échanges d'information via EESSI, il y a lieu de favoriser les échanges dématérialisés de fichiers des formulaires A1 émis par les organismes compétents.

- La future Autorité européenne du Travail, un accélérateur de coopérations à haut potentiel

Les organismes de sécurité sociale français souhaitent exploiter le potentiel des futurs outils opérationnels que mettra en place l'AET, qui fonctionnera en pleine capacité à partir de 2024.

Pour assumer ses missions, l'AET doit pouvoir être dotée de moyens financiers conséquents et intégrer l'expertise forte des organismes nationaux de sécurité sociale, souvent mise de côté au niveau européen au profit de la sphère travail.

L'Autorité doit être en mesure de faciliter l'échange des informations de manière plus automatique entre organismes nationaux chargés de la lutte contre le travail illégal ou non déclaré et en particulier ceux compétents pour le contrôle, l'inspection et le recouvrement des cotisations et prestations de sécurité sociale dans l'UE.

La coopération est essentielle puisque les problèmes posés par la fraude sociale transfrontalière concernent plusieurs sphères d'expertise et sources d'informations :

- La détermination de la législation de sécurité sociale applicable à un travailleur salarié ou non salarié ;
- Le calcul des cotisations, prélèvement social et recouvrement transfrontalier ;
- La démonstration du caractère substantiel de l'activité de l'employeur dans le pays d'envoi dans le cadre d'une prestation de service international (détachement...) ;
- L'information sur les données fiscales d'une entreprise, la TVA ou d'autres dispositions qui permettraient de vérifier la réalité de l'activité dans un ou plusieurs Etats Membres.

Ainsi, la sécurité sociale française souhaite que l'Autorité européenne du Travail mette en place :

- **Des outils numériques afin d'obtenir des informations sur les cotisations sociales effectivement versées et perçues** par les organismes de contrôle des Etats membres participants. Il s'agit à moyen et long terme de constituer **une structure pérenne d'échanges**

et de coopération à l'échelle de l'Union;

- **Une base documentaire permettant de connaître l'état des législations nationales relatives aux systèmes de prélèvement social en vigueur dans chacun des Etats membres ;**
- **Des inspections conjointes ou concertées** qui permettent aux organismes français de l'inspection de sécurité sociale de se voir allouer des fonds couvrant les frais de traduction, d'interprétariat et d'assistance juridique. La France et la Belgique pourraient être pionnières en la matière étant donné leur niveau avancé de collaboration.
- **Un suivi des difficultés rencontrées y compris lors du recouvrement des cotisations dues dans le pays d'emploi.**





CONCLUSION

Au final, les messages que la REIF souhaite faire passer sont les suivants :

1. La bonne gestion des règles de mobilité des travailleurs (salariés ou indépendants) au sein de l'Europe est un élément fondamental de la confiance de nos concitoyens dans une « Europe qui protège », qui soutient et ne met pas en péril les systèmes de protection sociale nationaux ;
2. Autant les règles du jeu en matière de droit du travail ont évolué concernant les travailleurs en mobilité, autant celles de la sécurité sociale restent un domaine à traiter de façon prioritaire dans la législation à venir ;
3. Les représentants français devront, tout en défendant les points fondamentaux de leur approche, rechercher des alliés et des compromis pour éviter de s'enliser dans des postures et des négociations interminables et sans débouché. La meilleure compréhension des uns et des autres est essentielle. Le sujet ne peut être abordé sous le seul angle du financement et du dumping social mais aussi sous celui des droits sociaux des intéressés ainsi que de la sécurisation et simplification des démarches des entreprises et des travailleurs mobiles.
4. La dissociation du pays d'emploi et du pays d'encaissement des cotisations sociales et du contrôle du respect de la législation de sécurité sociale en cas de détachement posent des problèmes majeurs de fraude et de contrôle, non résolus à ce jour, malgré des premières tentatives de coopération bilatérale qu'il convient d'encourager, d'évaluer et de diffuser.
5. Une meilleure organisation de la gestion des mobilités des travailleurs en Europe passe aussi par une meilleure organisation de la gestion du détachement entrant et sortant pour la protection sociale française.





Représentation des Institutions Françaises de sécurité sociale auprès de
l'Union européenne
Maison Européenne de la Protection Sociale
Rue d'Arlon 50 – 1000 Bruxelles – Belgique
Tel : +32 2 282 05 59 / 63 / 64 – Fax : +32 2 282 05 98
E-mail : info@reif-eu.org
www.reif-eu.org

La Représentation des Institutions Françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne (REIF) a été créée en mai 2003 pour représenter les caisses de sécurité sociale française de base auprès de l'Union européenne.

Depuis le 01 avril 2015, elle regroupe toutes les branches du régime général, des régimes agricole et des travailleurs indépendants : l'assurance maladie (CNAMTS), la retraite (CNAV), la famille (CNAF), le recouvrement (ACOSS), la mutualité sociale agricole (CCMSA), le régime social des indépendants (CNRSI), ainsi que l'École Nationale Supérieure de Sécurité sociale (EN3S), l'Union des Caisses nationales de Sécurité sociale (UCANSS) et le Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS).

