

Notice pour les employeurs concernant l'attestation A1 en cas d'emploi exercé entre l'Allemagne et la France

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers



1. Qu'est ce que l'attestation A1 ?

Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale qui est applicable au travailleur. Les travailleurs ont besoin de ce formulaire d'une façon générale lorsque par suite de leur activité professionnelle, ils ont des liens avec deux ou plusieurs Etat membres de l'UE. En vertu de la législation de l'UE, une personne est uniquement soumise à la législation d'un seul Etat membre en ce qui concerne la sécurité sociale¹. Le formulaire A1 est délivré dans le pays dont la législation est applicable au travailleur considéré. Le formulaire A1 certifie que ce travailleur n'est pas soumis à la législation d'un autre pays, quel qu'il soit, avec lequel il a un lien. Cela veut dire qu'il n'y a pas de cotisations de sécurité sociale (assurance maladie comprise) à payer dans ces autres pays. Le formulaire reste valable jusqu'à la date d'expiration qui y est indiquée ou jusqu'à ce qu'il soit retiré ou déclaré invalide par l'institution qui l'a délivré². En cas de détachement, une nouvelle attestation A1 doit être demandée pour chaque mission.

2. Dans quels cas un employeur doit-il demander une attestation A1 ?

En tant qu'employeur, vous devez obligatoirement demander le formulaire A1 à l'institution compétente de votre pays si vous envoyez temporairement vos salariés travailler dans un autre pays de l'UE (**détachement**).

Lorsque des salariés exercent habituellement leur activité dans deux ou plusieurs pays de l'UE (**emplois multiples**), ils doivent demander le formulaire eux-mêmes.

¹ Art. 11 § 1, règlement (CE) n° 883/2004.

² Art. 19 § 2, règlement (CE) n° 987/2009.



Dans les deux cas, il est recommandé de demander le formulaire avant que le salarié débute son activité dans l'autre pays. Depuis avril 2017, la loi impose l'obligation de déposer cette demande pour les détachements vers la France³.

3. Quels sont les cas visés par le formulaire A1 et qui est compétent pour le délivrer?

a) Détachement

On parle de détachement lorsqu'un employeur, envoie un salarié dans un autre pays de l'UE pour qu'il y travaille **temporairement** au service de votre entreprise pour une période n'excédant pas 24 mois. Dans ce cas et pour autant que les conditions de détachement soient respectées, le salarié détaché continue de relever de la législation de sécurité sociale de l'Etat membre dans lequel il travaille habituellement, donc de l'Etat membre depuis lequel il est détaché (« Etat d'origine »)⁴.

L'institution compétente pour délivrer l'attestation A1 dans ce cas est la caisse d'assurance maladie à laquelle le travailleur est affilié dans son Etat d'origine. Dans le cadre d'un détachement vers la France, si l'attestation A1 a été demandée à la caisse d'assurance maladie, mais qu'elle n'a pas encore été délivrée, il est recommandé de demander un accusé de réception à la caisse d'assurance maladie compétente, à des fins de preuve. Il est possible de remettre ensuite l'original de l'attestation A1 à l'Inspection du Travail dans les 2 mois suivant un contrôle.

Exemple : L'entreprise artisanale U dont le siège est en Allemagne reçoit d'un particulier français, Monsieur P, une commande de prestations d'artisan à réaliser dans sa maison en France. U envoie à cet effet, pour 2 semaines en France, son salarié A qui habite en Allemagne, afin qu'il effectue les travaux.

³ Art. L 114-15-1, Code de la sécurité sociale, introduit par la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016.

⁴ Art. 12, règlement (CE) n° 883/2004.



Les conditions d'un détachement vers la France sont donc remplies dans cet exemple. Par conséquent, U doit demander une attestation A1 pour son salarié auprès de la caisse d'assurance maladie dont celui-ci relève en Allemagne. L'attestation A1 sera envoyée au salarié A qui devra la garder sur lui lors de sa prestation à l'étranger et la présenter en cas de demande de l'Inspection du Travail.

b) Emplois multiples

On parle d'emplois multiples lorsque de façon habituelle, votre salarié exerce une activité professionnelle simultanément ou alternativement dans deux ou plusieurs pays de l'UE. Font partie des « personnes travaillant habituellement dans deux ou plusieurs Etats membres » les salariés que leur employeur affecte **régulièrement** à des missions de façon alternative dans deux ou plusieurs Etat membres. Il peut s'agir par exemple de chauffeurs routiers travaillant dans les transports internationaux de marchandises, de conducteurs de train, de monteurs, d'artisans ou de spécialistes en informatique. Entrent aussi dans cette catégorie de personnes celles qui, parallèlement à leur emploi initial, travaillent pour un autre employeur dans un autre Etat membre.

Dans un tel cas, l'institution désignée de l'Etat de résidence détermine la législation de sécurité sociale applicable à la personne concernée⁵. Cela veut dire que l'institution de l'Etat membre de résidence détermine quelle est la législation de sécurité sociale qui est applicable au salarié et en même temps quelle est la caisse d'assurance maladie dont il relève. Le salarié doit donc en premier lieu se tourner vers l'institution compétente de l'Etat de résidence.

Le critère décisif pour la détermination de la législation applicable est la question de savoir où le salarié exerce une partie substantielle de son activité⁶. On parle d'une partie substan-

⁵ Art. 16 § 2, règlement (CE) n° 987/2009.

⁶ Art. 16 § 2, a), règlement (CE) n° 883/2004.



tielle de l'activité lorsque le salarié effectue 25% ou plus de son temps de travail et/ou perçoit 25% ou plus de ses revenus salariaux dans un Etat membre⁷.

Si le salarié exerce 25% ou plus de son activité dans l'Etat membre de résidence, la législation applicable est celle de l'Etat membre de résidence et ce salarié relève donc aussi des caisses d'assurance maladie de cet Etat⁸.

Un salarié est toujours soumis à la législation de sécurité sociale allemande s'il réside en Allemagne et qu'il y exerce une partie substantielle de son activité. C'est toujours le cas s'il effectue 25% ou plus de son temps de travail en Allemagne.

Un salarié est toujours soumis à la législation de sécurité sociale française s'il réside en France et qu'il y exerce une partie substantielle de son activité. C'est toujours le cas s'il effectue 25% ou plus de son temps de travail en France.

Si le salarié n'exerce **pas** 25% de son activité dans l'Etat membre de résidence, la législation applicable est en principe celle de l'Etat membre dans lequel l'employeur a son siège et ce salarié relève des caisses d'assurance maladie de cet Etat⁹.

Vous trouverez d'autres exemples et cas de figure particuliers dans la notice de la DVKA « Arbeiten in Frankreich »¹⁰.

En Allemagne, c'est la DVKA (Centre allemand des liaisons Assurance maladie - Etranger) qui décide de la législation applicable et donc de la caisse d'assurance maladie compétente. La DVKA délivre ensuite l'attestation A1. En France, la décision concernant la législation applicable est prise par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) elle-même. La CPAM délivre ensuite l'attestation A1. Le CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) assume uniquement une fonction d'information. Il ne délivre jamais d'attestation A1.

⁷ Art. 14 § 8, règlement (CE) n° 987/2009.

⁸ Art. 13 § 1, a), règlement (CE) n° 883/2004.

⁹ Art. 13 § 1, b), règlement (CE) n° 883/2004.

¹⁰ Consultable en ligne : https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten_im_ausland/arbeiten_frankreich.pdf (consultée en dernière date le 11/07/2017).



Exemple : Le salarié A réside en France et exerce régulièrement son activité aussi bien en France qu'en Allemagne pour son employeur dont le siège est à Sarrebruck. Son temps de travail se répartit à parts égales entre l'Allemagne et la France. Comme A exerce une partie substantielle de son activité, à savoir plus de 25% en France, Etat dans lequel il réside, il est soumis entièrement à la législation française en matière de sécurité sociale. L'exercice d'une « partie substantielle » de l'activité ne signifie pas nécessairement qu'il doit s'agir de la majeure partie de l'activité. Les critères déterminants sont uniquement le seuil des 25% et le fait que le salarié exerce en même temps une activité dans l'Etat de résidence.

Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0
septembre 2017

Auteurs : Viviane Kerger & Martin Lengyel

Ministère de l'Économie, du Travail, de l'Énergie et des Transports
de la Sarre

Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0
Franz-Josef-Röder-Straße 17 • 66119 Saarbrücken
taskforce.grenzgaenger@wirtschaft.saarland.de
www.tf-frontaliers.eu

