

Guide du détachement

septembre 2010

Ce document est réservé aux agents statutaires rémunérés par la RATP.
Si vous êtes agent contractuel, veuillez contacter la CPAM du lieu de votre résidence.

Les démarches et conditions de détachement des agents sont différentes en fonction du pays de détachement. On distingue les pays en trois catégories :

- *les pays de l'Espace Economique Européen (EEE) et la Suisse où le détachement est soumis aux règlements communautaires ;*
- *les pays signataires d'un accord ou d'une convention bilatérale de la sécurité sociale avec la France où on applique la convention ;*
- *les pays en dehors des deux premières catégories où on pourra recourir aux dispositions de détachement de la loi française.*

Pendant la période de détachement, les détachés continuent à bénéficier de la couverture sociale française, c'est-à-dire du régime spécial de la RATP.

SOMMAIRE

A] L'Espace Economique Européen et la Suisse

- 1) Démarches de l'employeur** page 2
- 2) Droits du détaché et de sa famille** pages 2-3

B] Pays signataires d'une convention bilatérale avec la France

- fiches détaillées par pays) page 3

C] Pays sans convention bilatérale avec la France

- 1) Démarches de l'employeur** page 4
- 2) Droits du détaché et de sa famille** pages 4-5

D] Cas particulier des détachements de courte durée occasionnels ou répétés (d'une durée inférieure à 3 mois)

- 1) Procédure pour les détachements d'une durée < ou = à 3 mois** page 5
(missions occasionnelles)
- 2) La déclaration trimestrielle** page 5
(missions répétées)

A1 L'Espace Economique Européen et la Suisse

(L'EEE est composée des pays membres de l'Union Européenne + de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège)

Pays de l'Union Européenne

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, France, Finlande, Grèce, Hongrie, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

1) Démarches de l'employeur

- Mission inférieure à 3 mois

L'employeur adresse à la CCAS dans les 24 heures une demande de détachement (Formulaire **S 3208a**) mentionnant les motifs et le lieu du détachement, la dénomination et l'adresse de l'entreprise où l'agent détaché exerce son activité.

La CCAS délivre alors à l'employeur le formulaire **E 101** ou **A 1** ou le **S9201** pour les personnes ressortissantes de pays tiers.

Pour les détachement en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Autriche, en Finlande, en Islande, aux Pays-Bas ou en Suède, un exemplaire est adressé par la CCAS à l'institution désignée du pays d'accueil du détaché.

L'employeur remet un exemplaire au détaché avant son départ qui ne doit jamais s'en dessaisir.

- Détachement initial (d'une durée supérieure à 3 mois)

L'employeur adresse à la CCAS une demande de détachement (Formulaire **S 3208a**) mentionnant les motifs et le lieu du détachement, la dénomination et l'adresse de l'entreprise où l'agent détaché exerce son activité.

La CCAS délivre alors à l'employeur le formulaire **E 101** ou **A 1** ou le **S9201** pour les personnes ressortissantes de pays tiers.

Pour les détachement en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Autriche, en Finlande, en Islande, aux Pays-Bas ou en Suède, un exemplaire est adressé par la CCAS à l'institution désignée du pays d'accueil du détaché.

L'employeur remet un exemplaire au détaché avant son départ qui ne doit jamais s'en dessaisir.

2) Droits du détaché et de sa famille

- En matière de maladie et maternité

2A) le détaché réside en France.

Muni de la **Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM)** délivrée par la CCAS, le détaché et ses ayants droit bénéficient des soins de santé en matière d'assurance maladie et maternité dans le pays d'accueil.

Pour obtenir la prise en charge des soins, l'agent peut demander :

- soit la prise en charge immédiate par la caisse locale. Celle-ci appliquera sa propre réglementation.
- soit la prise en charge par la CCAS, l'agent devra alors lui adresser les factures acquittées et l'imprimé **S 3124a** « soins reçus à l'étranger par les travailleurs salariés détachés ». Le remboursement est effectué selon la réglementation française et dans la limite des frais engagés.

2B) le détaché réside dans le pays de détachement

Pour obtenir la prise en charge des soins, l'agent peut demander :

- soit son inscription auprès de la caisse locale. A cet effet il doit demander le formulaire E106 ou S1 à la CCAS et le présenter à la caisse locale du pays de détachement. Ses soins de santé seront alors pris en charge par la caisse locale selon sa propre réglementation.
- soit s'adresser directement à la CCAS.

- En matière d'accident du travail

Les prestations en espèce sont servies directement par la CCAS.

Pour bénéficier des prestations en espèce, le détaché doit faire parvenir dans les 48 heures, à la CCAS, un avis d'arrêt de travail.

Un exemplaire doit être également adressé à l'employeur.

- En matière de prestations familiales

Si le conjoint du détaché travaille, le pays de détachement est compétent pour servir les prestations familiales, sauf en cas de différence de prestations. Dans ce cas, il est nécessaire de demander à la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) locale de mettre en relation avec la CAF française au moyen des formulaires **E 401** et **E 411**.

Si le conjoint du détaché ne travaille pas, la France exporte les droits aux prestations dans le pays de détachement.

B) Pays signataire d'une convention bilatérale avec la France

Dans les pays ci-dessous, les conditions de maintien au régime français de protection sociale sont fixées par une convention bilatérale.

Ces conventions ne sont en principe applicables qu'aux salariés ayant la nationalité d'une des parties signataires, aux apatrides et aux réfugiés. Il existe des exceptions que les ressortissants d'Etats tiers sont visés notamment dans les accords avec Andorre, Canada, Chili, Corée, Etats Unis, Japon, Monaco et Québec.

Dans la plupart des conventions, quatre situations principales sont prévues:

- la mission de courte durée,
- le détachement initial,
- la prolongation du détachement,
- le détachement exceptionnel.

Ces situations correspondent à des durées différentes selon les conventions.

Pour plus de détails, cliquer sur le nom du pays ou de la collectivité d'outre mer sur la page « Votre détachement à l'étranger » de la rubrique « publication » du site www.ccas-ratp.fr*



C] Pays sans convention bilatérale avec la France

Il s'agit d'un détachement interne selon la législation française. La durée du détachement est prévue pour une période de 3 ans renouvelable une seule fois, c'est-à-dire 6 ans en total. Après les 6 ans, une période de carence est prévue avant la reconduction par le Code de la Sécurité Sociale (Art. R 761-1) : le salarié qui a déjà été détaché pour la période maximale ne peut être détaché de nouveau dans le même pays et pour la même entreprise qu'après un délai de 2 ans.

Si la durée maximale du détachement est dépassée ou si la période de carence n'est pas respectée, l'agent perd son statut de détaché au profit de celui d'expatrié. Cela signifie qu'il ne peut plus être maintenu au régime spécial de protection sociale de la RATP. Il est alors uniquement assujéti au régime du pays d'accueil.

Important : dans le cadre d'un détachement interne, l'agent peut avoir un double statut. Il est affilié d'une part, au régime spécial en tant qu'agent détaché et d'autre part, au régime du pays d'accueil au titre de l'activité salariée exercée sur ce territoire. Si le régime de sécurité sociale de ce pays est obligatoire (en partie ou totalement), les procédures nécessaires doivent être effectuées et les cotisations correspondantes doivent être versées.

1) Démarches de l'employeur

- Mission inférieure à 3 mois

L'employeur demande à la Caisse le formulaire **S9203** "Avis de mission". Au moment du départ du détaché, l'employeur lui remet un exemplaire et adresse le second, dans les 24 heures, à la Caisse. Le détaché ne doit jamais s'en dessaisir.

- Détachement initial (entre 3 mois et 3 ans)

Avant le départ du détaché, l'employeur complète le formulaire **S 9201** « Attestation de détachement à l'étranger » en 3 exemplaires et les adresse à la CCAS.

Après accord, la Caisse retourne 2 exemplaires à l'employeur qui remet un exemplaire à l'agent qui ne doit jamais s'en dessaisir.

- Détachement au-delà de 3 ans

Le détachement peut être renouvelé une fois sous réserve d'obtenir l'accord de la CCAS.

Avant la fin de la période initiale de détachement, l'employeur remplit le formulaire **S 9201** « Attestation de détachement à l'étranger » en 3 exemplaires et les adresse à la CCAS.
Après accord, la CCAS retourne 2 exemplaires. L'employeur remet un exemplaire du formulaire à l'agent qui ne doit jamais s'en dessaisir.

2) Droits du détaché et de sa famille

En matière d'assurance maladie maternité

L'agent maintenu au régime de protection sociale de la RATP ainsi que ses ayants droit sera couvert pour les soins de santé, dans la limite des prestations qu'il aurait reçues en France.

En matière d'accident du travail

L'employeur déclare l'accident du travail à la Caisse dans un délai de 48h. Les soins sont remboursés sur production de factures acquittées, sur la base et dans la limite des tarifs français.

En matière de prestations familiales

Les prestations familiales ne seront versées à l'agent que pour les enfants qui résident en France. Si certains des enfants accompagnent l'agent, alors que les autres enfants continuent à résider en France, les prestations familiales sont calculées par la CAF comme si tous les enfants résidaient en France et sont versées au prorata du nombre d'enfants résidant effectivement en France.

D] Cas particulier des détachements occasionnels ou répétés de courte durée (inférieure à 3 mois)

1) Procédure pour les détachements occasionnels d'une durée < ou = à 3 mois

Cette procédure s'applique pour l'ensemble des pays de l'UE-EEE et la Suisse pour l'Algérie, la Nouvelle Calédonie et la Polynésie Française (*uniquement pour les ressortissants de ces pays*)

Cette procédure est mise en place pour alléger les formalités pour toutes les entreprises qui détachent des salariés pour des missions (moins de 3 mois).

La caisse est la seule à apprécier le bien fondé de l'autorisation de recourir à cette procédure.

2) Procédure pour les détachements répétés et d'une durée < ou = à 3 mois : La déclaration trimestrielle

Cette procédure est mise en place pour alléger les formalités pour toutes les entreprises qui détachent leurs salariés de façon répétée pour des courtes missions quel que soit le pays de détachement et quelle que soit la nationalité du détaché.

L'employeur doit établir une déclaration trimestrielle préalable, sur laquelle il doit indiquer les noms des salariés susceptibles d'être détachés au cours des 3 mois qui suivent. Attention, cette procédure n'établit de lien qu'entre la caisse française (la CCAS) et l'entreprise. Elle n'a pas de validité juridique pour l'organisme étranger, c'est pourquoi la CCAS peut être amenée à établir le formulaire requis si les autorités du pays de détachement le demandent.

Tout document de prise en charge du détaché (demandes et formulaires de détachement, feuilles de soins...) doit être dûment rempli et signé par l'employeur (la RATP) et/ou le salarié détaché.