



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI
CUNEO



**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat**

Alpes-Maritimes



Travailler en Italie

G U I D E A. R. T. N. 2

Union Européenne *Réalisé avec le soutien financier du Programme*
PIC INTERREG III *d'Initiative Communautaire INTERREG III A*
ALCOTRA

LE DETACHEMENT

Un travailleur, qu'il soit indépendant ou salarié, est assuré pour une période déterminée dans un seul pays. Durant cette période, il possède des droits et obligations dans ce seul pays et c'est le lieu de travail qui détermine le pays compétent : le travailleur est ainsi assuré dans le pays où s'exerce son activité.

Il y a toutefois une exception à cette règle : le détachement c'est-à-dire la situation du salarié que l'employeur envoie travailler à l'étranger (en Italie par ex) pendant une durée limitée et qui reste rattaché au régime français de sécurité sociale, ou du travailleur indépendant qui va exercer son activité dans le pays voisin.

Voici les conditions générales pour entrer dans cette procédure et rester couvert par le régime de sécurité sociale du pays d'envoi:

- la durée du détachement

Conformément au Règlement CEE N. 1408/71 le détachement peut s'effectuer seulement pour une période temporaire: la période de détachement est limitée à 12 mois avec la possibilité de prolongement de 12 mois maximum en cas de circonstances imprévisibles. Ce prolongement doit être demandé avant la fin de la première période et le pays de réception doit donner son accord. Si on prévoit dès le départ un détachement supérieur à 12 mois, les deux pays, France et Italie en l'occurrence, peuvent conclure un accord intitulé «accord article 17 » dans lequel on précise le régime de sécurité sociale applicable au travailleur pendant la période de détachement prolongé.

- les rapports entre l'employeur du pays d'origine et le travailleur dans le pays de destination

Un travailleur détaché doit avoir et maintenir un rapport direct avec son employeur. Ce lien organique entre travailleur et entreprise caractérise le maintien du rapport de subordination du travailleur avec l'entreprise pendant toute la période de détachement en plus d'autres éléments comme la responsabilité de l'entreprise d'origine en matière d'embauche du salarié, de gestion du contrat de travail, la résiliation du contrat de travail, et la définition du travail à effectuer pendant la période de détachement.

- les activités principales de l'entreprise

L'entreprise doit réaliser la plupart de ses activités économiques dans le pays d'origine. L'enregistrement, les activités exercées et le recrutement de salariés en constituent la preuve.

- la sécurité sociale dans le pays d'origine

Avant le détachement, le salarié doit être assuré sous le régime de sécurité sociale du pays d'origine.

- l'interdiction de substituer un salarié détaché à un autre salarié détaché

Il n'est pas permis de remplacer un salarié détaché par un autre salarié lorsque sa période de détachement est terminée. Prenons par exemple le cas d'une entreprise française du bâtiment qui réalise une construction en Italie pour une période prévisionnelle de 11 mois. Il est possible que cette entreprise doive envoyer de nouveaux salariés en remplacement des salariés initialement détachés pour 11 mois lorsque que le travail n'est pas terminé à temps. En vertu des Règlements communautaires, ces nouveaux salariés ne peuvent rester couverts par le régime de sécurité sociale du pays d'origine.

- la nationalité du salarié détaché

Un salarié peut bénéficier des normes communautaires en matière de détachement seulement s'il a la nationalité d'un des pays membres de l'U.E. ou de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein ou bien encore s'il est apatride ou réfugié. Dans tous les autres cas il est nécessaire de contacter les institutions

compétentes pour conclure les accords nécessaires. Des dispositions spéciales peuvent éventuellement exister dans les accords bilatéraux ou multilatéraux.

FORMALITES POUR L'ENTREPRISE FRANÇAISE QUI DOIT OPERER EN ITALIE

Formulaire E 101

L'entreprise française doit demander à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie territorialement compétente le formulaire de détachement E101 pour ses employés.

Le travailleur indépendant doit au contraire le demander à la Caisse Mutuelle Régionale d'Assurance Maladie territorialement compétente.

La demande est présentée à la CPAM du siège social de l'entreprise (demande pour le maintien au régime Français de sécurité sociale disponible sur le site www.ameli.fr) . Deux exemplaires du formulaire E 101 validés sont adressés par la CPAM, un pour l'employeur, un pour le salarié .

Détachements/Missions Inférieurs à 3 mois

Il existe une procédure simplifiée basée sur des formulaires pré numérotés. Elle concerne les entrepreneurs susceptibles de détacher régulièrement des employés pour moins de 3 mois et à l'improviste.

Pour bénéficier de cette procédure, l'employeur doit en faire la demande à la Caisse Primaire territorialement compétente qui procède à l'envoi des formulaires E101 pré numérotés et pré signés en double exemplaire. Au moment du détachement de l'employé l'entreprise doit compléter les rubriques, donner une copie du formulaire intégralement rempli à l'employé et retourner l'autre exemplaire rempli à la Caisse Primaire.

Détachement de durée comprise entre 3 mois et 1 an

Compléter la demande de maintien au régime français et l'adresser à la CPAM du siège social de l'entreprise pour des détachements dont la durée est comprise de trois mois à un an. Deux exemplaires du formulaire E 101 sont adressés par la CPAM, un pour l'employeur, l'autre pour le salarié.

Formulaire E 102.

Formulaire E 102

Si au contraire la durée du détachement est comprise entre 1 an et 2 ans, l'entreprise doit faire, 6 mois avant la fin de la première période des 12 mois la demande de prolongement du détachement en fournissant 4 exemplaires du formulaire E102 auprès de l'autorité compétente de l'Etat de détachement : pour l'Italie c'est la Direzione Provinciale del Lavoro territorialement compétente.

Détachement supérieur à 24 mois

Dans le cas où on prévoit un détachement supérieur à 2 ans, la demande requiert l'autorisation conjointe des autorités des deux Etats. La demande doit être adressée 6 semaines avant la fin de la période initiale au moyen de l'imprimé « Demande d'application de l'article 17 du règlement CEE n° 1408/71 » disponible sur le site w.w.w.cleiss.fr , au Centre de Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale – Service juridique – détachement – 11 rue de la Tour des Dames 75436 Paris Cedex 09.

En cas d'accord, la décision est notifiée à l'entreprise et la CPAM lui adresse le formulaire E 101 dont un exemplaire est remis au salarié.

Partenaires

**Caisse Primaire d'Assurance Maladie
Des Alpes Maritimes**

48, Avenue Roi Robert Comte de Provence
06180 NICE Cedex 2
Tél : 04. 92. 09 40. 00 Fax : 04. 93. 98. 02. 42

**Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale
et d'Allocations Familiales des Alpes Maritimes**

152, Avenue de la Californie
06295 NICE Cedex 3
Tél : 04.93.18.55.69 Fax : 04.93.18.55.39

Caisse Mutuelle Régionale d'Assurance Maladie

33 , rue Trachel
06000 NICE
Tél : 04 93 82 63 60

Chambre de Métiers 06

110, Avenue de Verdun
06706 Saint- Laurent- du- Var- Cedex
Tél : 04 93 14 16 14 Fax : 04 93 31 07 56

**Chambre de Commerce Italienne
Nice Sophia Antipolis**

11, av. Baquis, quartier des Musiciens, 06000 Nice, France
Tél : 04.97.03.03.70 Fax : 04.97.03.87.88

[de plus amples informations sur le site internet: entreprises.minefi.gouv.fr](http://entreprises.minefi.gouv.fr)

Ce guide a été réalisé par un groupe de travail composé de Michel Bouchard, Marcel Piacentino (Chambre de Métiers des Alpes-Maritimes), Angelo De Cerce (CCIAA de Cuneo) et Patrizia Spano (CCIAA de Imperia) grâce à la contribution financière du PIC INTERREG III A ALCOTRA.

Le groupe de travail remercie en particulier la Direction Générale de l'URSSAFF (Union de Recouvrement de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) pour ses conseils techniques