

Valable dès l'entrée en vigueur des accords sectoriels bilatéraux conclus entre la Suisse et la Communauté européenne

Sécurité sociale pour les travailleurs détachés dans la Communauté européenne et en Suisse

**Règles de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la
Suisse et la Communauté européenne**

Introduction

L'accord sur la libre circulation des personnes conclu entre la Suisse et la Communauté européenne contient des dispositions relatives à la sécurité sociale qui facilitent la libre circulation des travailleurs salariés et non salariés entre la Suisse et les Etats membres de la Communauté européenne.

Le présent mémento traite un aspect particulier de la libre circulation des personnes, à savoir le détachement des travailleurs selon les dispositions du règlement (CEE) N° 1408/71¹.

I. Le règlement (CEE) N° 1408/71

Champ d'application matériel

Le règlement couvre les régimes obligatoires suivants :

- ?? les prestations de maladie ou de maternité
- ?? les prestations d'invalidité²
- ?? les prestations de vieillesse²
- ?? les prestations de survivants²
- ?? les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle
- ?? les prestations de chômage
- ?? les prestations familiales

Le règlement ne s'applique toutefois pas aux assurances privées et aux prestations basées sur des conventions tarifaires.

Personnes couvertes

Le règlement 1408/71 est applicable dans les quinze Etats membres de la Communauté européenne. Il sera aussi applicable en Suisse dès l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes conclu entre la Suisse et la Communauté européenne.

¹ La teneur de ce règlement au 21 juin 1999 est seule déterminante pour la Suisse.

² En ce qui concerne la législation suisse, le règlement (CEE) N° 1408/71 englobe également les prestations obligatoires de la prévoyance professionnelle de l'assurance vieillesse et survivants et de l'assurance invalidité.

Le règlement protège les travailleurs salariés et non salariés ressortissants de l'un des Etats contractants, ainsi que les membres de leur famille.

Les explications dans le présent mémento concernent exclusivement la situation des travailleurs salariés détachés. Les mêmes dispositions sont toutefois applicables pour les travailleurs indépendants.

Les principes du règlement

Un travailleur salarié ne peut être soumis qu'à la législation de sécurité sociale d'un seul Etat.

Les discriminations en raison de la nationalité sont interdites.

Les prestations doivent en principe être exportées si le travailleur réside dans un autre Etat contractant que celui où il a acquis ses droits. Des règles particulières régissent cependant l'assurance chômage.

Le principe de l'assujettissement au lieu du travail

En principe, un travailleur salarié est soumis à la législation de l'Etat dans lequel il exerce son activité professionnelle (article 13.2.a) du règlement 1408/71). Il a ainsi les droits et les obligations découlant de la législation de cet Etat.

Une exception à ce principe constitue le détachement temporaire dans un autre Etat contractant (article 14.1 du règlement 1408/71).

II. Le détachement

“Détacher” signifie qu’un employeur envoie *temporairement* un employé travailler dans un autre pays. Durant cette période, la législation de sécurité sociale du pays d’origine reste applicable à l’employé.

Pour être détaché, il est nécessaire de répondre à certaines conditions concernant les aspects suivants :

a. La durée du détachement

Un détachement ne peut s’effectuer que pour une période limitée. En principe, la période de détachement ne doit pas dépasser 12 mois. Une prolongation de 12 mois supplémentaires est seulement possible en cas de circonstances imprévisibles. Cette prolongation doit être demandée avant que le premier terme ne soit écoulé. En outre, le pays où l’activité temporaire est exercée doit donner son autorisation.

Si la période de 24 mois est insuffisante, le pays d’origine et le pays de l’activité temporaire peuvent conclure un accord particulier sur la base de l’article 17 du règlement 1408/71 et prévoir une nouvelle prolongation. Dans ce cas, la demande de prolongation doit intervenir avant l’expiration de la période de 24 mois.

Si dès le début du détachement il est prévisible que l’activité temporaire à l’étranger dépassera 24 mois, le pays d’origine et le pays de l’activité temporaire peuvent convenir une période de détachement plus longue sur la base de l’article 17 du règlement 1408/71.

b. Les relations entre employeur et employé

Le travailleur détaché doit posséder et garder une relation directe avec l’employeur qui le détache. Ce lien doit apparaître par exemple par le maintien des droits et des obligations légaux et contractuels de l’employeur et de l’employé dans le cadre de leurs rapports de travail.

c. Activités significatives de la société d'envoi

L'employeur détachant un travailleur doit exercer des activités économiques substantielles dans le pays d'où a lieu le détachement. L'enregistrement, les rapports annuels et l'emploi de travailleurs en sont des preuves.

d. Assurance préalable dans le pays d'origine

Le travailleur doit avoir été assuré immédiatement avant le détachement dans le régime de sécurité sociale du pays d'origine. Cela est une condition préalable au maintien de l'application de la législation du pays d'origine.

e. L'interdiction de remplacer un travailleur détaché par un autre travailleur détaché

Il n'est pas permis de détacher un travailleur en remplacement d'un autre travailleur dont le détachement est terminé.

f. La nationalité du travailleur détaché

Dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes conclu entre la Suisse et la Communauté européenne, seuls les ressortissants suisses ou les ressortissants d'un Etat membre de la Communauté européenne peuvent se prévaloir des dispositions du règlement 1408/71 relatives au détachement.

Pour les ressortissants d'autres Etats, il convient de se référer aux conventions bilatérales conclues entre la Suisse et ces différents Etats, voire au droit interne suisse. A ce sujet, le mémento «Réglementation relative aux "travailleurs détachés" en droit conventionnel et en droit interne suisse » fournit des informations.

III. Formalités lors d'un détachement de Suisse dans un Etat membre de la Communauté européenne

Si un employeur prévoit de détacher un employé depuis la Suisse dans un Etat membre de la Communauté européenne, il doit, avant le début de l'activité temporaire à l'étranger, demander un formulaire E 101 auprès de sa caisse de compensation AVS ou utiliser le formulaire annexé au présent mémento. Ce document mentionne les données personnelles du travailleur, la raison sociale de l'employeur qui le détache, le nom et l'adresse de la caisse de compensation AVS compétente qui a délivré le formulaire et, la période de détachement. Une fois le formulaire dûment rempli, l'employeur l'envoie à sa caisse de compensation AVS. Si les conditions requises pour le détachement sont remplies, la caisse de compensation AVS signe le formulaire et le renvoie à l'employeur, qui le transmet alors aux institutions compétentes du pays dans lequel l'activité temporaire sera exercée.

Le formulaire E 101 n'est valable que pour une période de 12 mois au maximum. Une prolongation de 12 mois au plus peut être accordée si la durée initialement prévue est insuffisante. Pour obtenir une telle prolongation (au sens de l'article 14.1b du règlement 1408/71), l'employeur doit demander un formulaire E 102 auprès de sa caisse de compensation AVS ou utiliser le formulaire annexé au présent mémento. Cette demande de prolongation doit être effectuée avant que la période initiale de 12 mois ne soit écoulée.

L'employeur doit remplir le formulaire et l'envoyer à l'institution compétente dans le pays de l'activité temporaire (voir la liste annexée au présent mémento). Si l'institution compétente de cet Etat accepte la prolongation demandée, elle renvoie deux exemplaires du formulaire E 102 à l'employeur, qui en remet un au travailleur.

Si la période de détachement de 24 mois est encore insuffisante, il peut être demandé une nouvelle prolongation à l'Office fédéral des assurances sociales. L'Office tentera alors de trouver un accord particulier au sens de l'article 17 du règlement 1408/71 avec les institutions compétentes du pays de l'activité temporaire. Si un accord particulier est conclu, un formulaire E 101 est délivré faisant explicitement référence à l'article 17 du règlement 1408/71.

Si, dès le début du détachement, il est prévisible que la durée de l'activité temporaire à l'étranger dépassera 24 mois, il peut être déposée une demande directement auprès l'Office fédéral des assurances sociales pour

un détachement de plus longue durée. A cet effet, l'employeur doit remplir le formulaire E 101 en indiquant la durée de détachement prévue. L'Office fédéral des assurances sociales tentera alors de conclure un accord particulier au sens de l'article 17 du règlement 1408/71 avec les institutions compétentes de l'Etat dans lequel sera détaché le travailleur (voir liste annexée au présent mémento). Les demandes de détachement dont la période totale excède 5 à 6 ans seront rejetées. Si un accord particulier est conclu, un formulaire E 101 dûment signé est délivré faisant explicitement référence à l'article 17 du règlement 1408/71.

Les détachements autorisés ou prolongés sur la base d'une convention bilatérale entre la Suisse et un Etat membre de la Communauté européenne avant l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et la Communauté européenne restent valables jusqu'à l'échéance de l'autorisation, même après l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes. Les nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'après cette échéance.

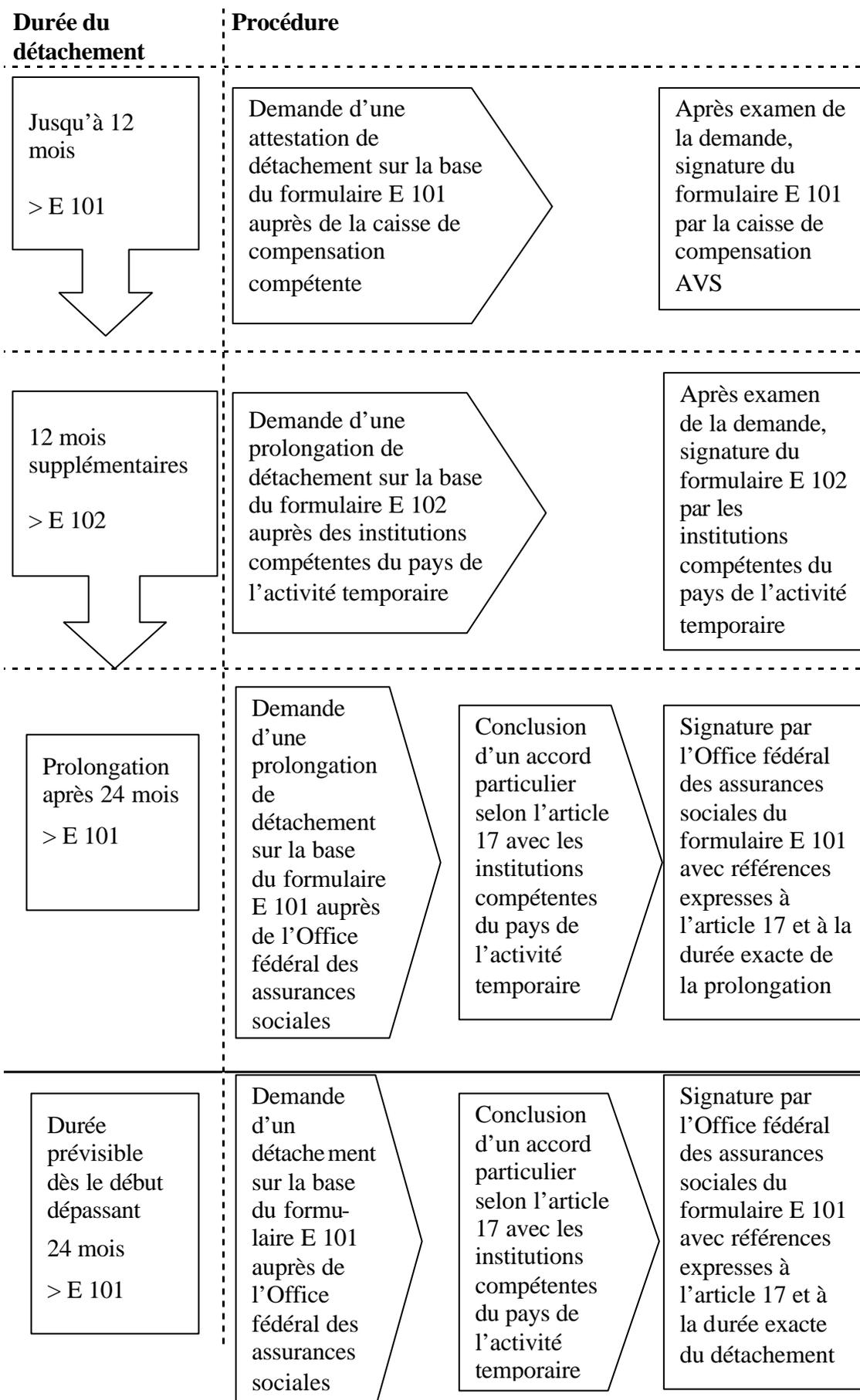
Importance du certificat de détachement

Les formulaires E 101 et E 102 attestent que le travailleur détaché reste soumis au régime de sécurité sociale du pays d'origine. Dès lors, l'employeur et l'employé ont les droits et les obligations de la législation du pays d'origine durant la période de détachement.

Il est indispensable que le travailleur détaché soit en possession d'une attestation E 101 ou E 102 dans le pays de l'activité temporaire durant toute la période de détachement. S'il ne possède pas cette attestation, l'institution du pays de l'activité temporaire pourra considérer qu'il est soumis à sa législation ou même le soupçonner de travail au noir. Cela pourrait aboutir à un double assujettissement dans le pays d'origine et dans le pays de l'activité temporaire. En outre, s'il n'est pas en mesure de présenter un certificat de détachement valable, le travailleur détaché risque de se voir refuser son droit de percevoir des prestations sociales.

Afin d'éviter toute complication, il est vivement recommandé de demander les certificats de détachement nécessaires au plus tôt.

Détachement de Suisse dans un Etat membre de la Communauté européenne: Aperçu



IV. Droit aux prestations lors du détachement de Suisse dans un Etat membre de la Communauté européenne

Pendant la durée du détachement, le travailleur et les membres de sa famille n'exerçant pas d'activité lucrative ont droit aux prestations en cas de maladie et de maternité, aux prestations familiales et aux prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle du pays d'origine.

Le travailleur détaché peut bénéficier des prestations en nature (soins médicaux) de maladie et de maternité en Suisse, de même que dans le pays de l'activité temporaire. Pour pouvoir bénéficier de ces prestations dans le pays de l'activité temporaire, il y a lieu de demander le formulaire E 128 auprès de la caisse maladie compétente en Suisse.

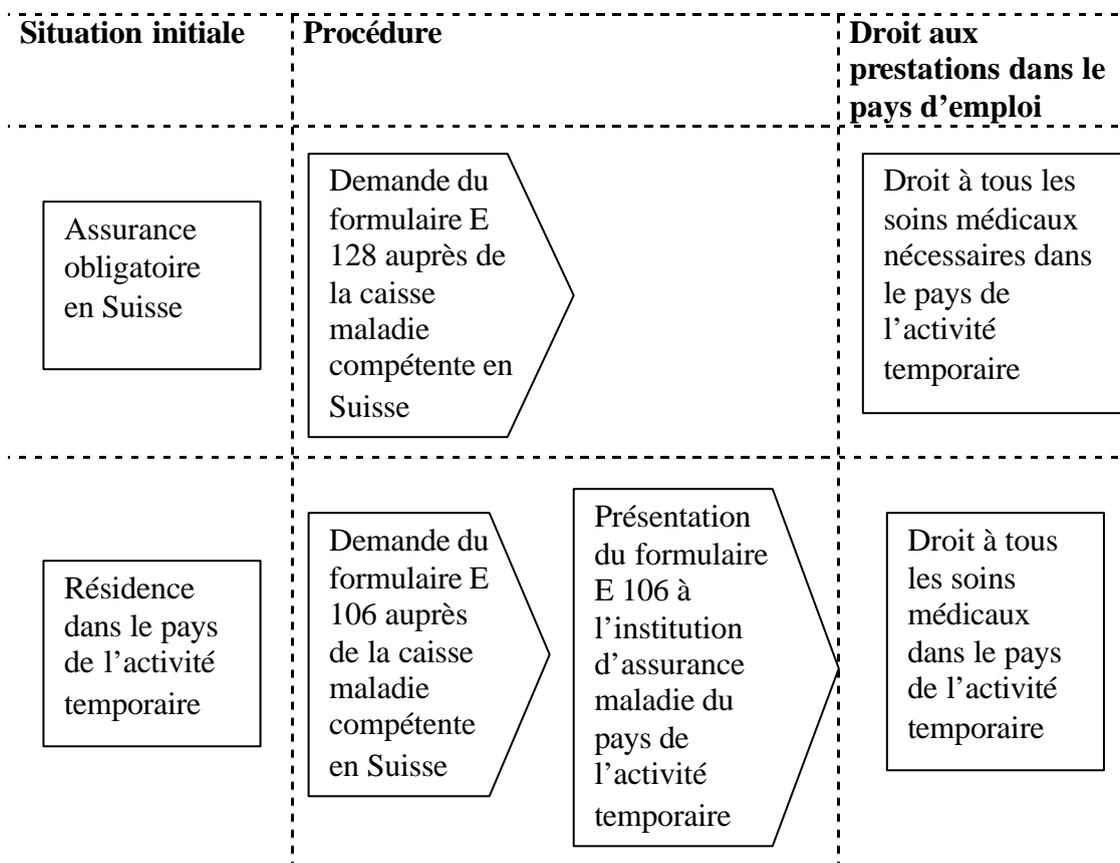
Les prestations de maladie et de maternité du pays de l'activité temporaire sont accordées conformément à la législation de ce pays. Les frais de rapatriement en Suisse ne sont en principe pas couverts. Le travailleur peut toutefois conclure une assurance complémentaire privée à cet effet.

Lors de la prolongation d'un détachement sur la base d'un formulaire E 102 ou E 101, il est nécessaire de demander un nouveau formulaire E 128, afin de couvrir également la période de prolongation.

Si le travailleur détaché prend sa résidence dans le pays de l'activité temporaire, un formulaire E 106 est requis. Le travailleur détaché et les éventuels membres de sa famille seront alors traités comme s'ils étaient assurés dans le pays de l'activité temporaire.

Les personnes qui ont été détachées sur la base d'une convention bilatérale entre la Suisse et un Etat membre de la Communauté européenne avant l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et la Communauté européenne peuvent également demander le formulaire E 128 ou E 106 auprès de leur caisse maladie, dès l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes ; ainsi, la couverture en cas de maladie et de maternité leur sera également garantie durant le détachement.

Droit aux prestations en cas de maladie et de maternité lors du détachement de Suisse dans un Etat membre de la Communauté européenne : aperçu



V. Détachement depuis un Etat membre de la Communauté européenne en Suisse

Les explications figurant dans ce mémento sont également valables pour les détachements de travailleurs d'un Etat membres de la Communauté européenne en Suisse. Les formalités sont simplement inversées. Les formulaires E 101 et E 102 doivent être demandés par l'employeur étranger auprès des institutions compétentes de son Etat.

Si un travailleur détaché ne bénéficie pas d'une assurance maladie et maternité obligatoire dans le pays d'origine, il lui est recommandé de se renseigner auprès de son assurance maladie privée, afin de savoir s'il est également couvert en Suisse.

Informations complémentaires

Ce mémento est également disponible sur le site internet suivant:

<http://www.ofas-pratique.ch/>
<http://www.av.s.ch>

Le mémento « *Réglementation relative aux "travailleurs détachés" en droit conventionnel et en droit interne suisse* » est également disponible à ces adresses. Il s'adresse aux travailleurs détachés qui ne sont pas couverts par l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et la Communauté européenne.

D'autres informations sur la sécurité sociale dans l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et la Communauté européenne sont disponibles à l'adresse internet suivante :

<http://www.bsv.admin.ch/int/aktuell/f/index.htm>

Annexe

a) Liste des institutions compétentes dans les différents Etats membres de la Communauté européenne:

- pour l'approbation des demandes de prolongation de détachement sur la base du formulaire E 102 ;
- pour la conclusion d'accords particuliers sur la base de l'article 17 du règlement (CEE) n° 1408/71.

A

Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales
Abteilung II/B/4
Stubenring 1
A-1010 Wien

B

(E102)

(Art. 17)

Office National de Sécurité Sociale
Boulevard de Waterloo, 76
1000 Bruxelles
Belgique
Tel. 0032 2 509 31 11

Ministère des Affaires Sociales, de la
Santé publique et de l'Environnement
Service des Relations internationales
Rue de la Vierge Noire, 3C
B-1000 Bruxelles
Tél. 0032 2 509 81 11
Fax 0032 2 509 85 34

D

Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung - Ausland
Postfach 200464
D-53134 Bonn
Tel. 0049 228 95 30 0

DK

Den Sociale Sikringsstyrelse
International Department
Landemaerket 11
DK-1119 Kopenhagen K
Tel. 0045 33 95 50 00
Fax 0045 33 95 51 56
E-mail: dss@dss.dk

E

Tesoreria General de la Seguridad
Social
Plaza de los Astros, 5 y 7
E-28007 Madrid
Tel. ++34 91 503 80 00
Fax ++34 91 503 84 12

F

Centre de sécurité sociale des
travailleurs migrants
11, Rue de la Tour-des-Dames
F-75436 Paris Cedex 09
Tel. 0033 1 452 633 41

FIN

Eläketurvakeskus
Opastinsilta 7
FIN-00521 Helsinki
Tel. 0035 8 915 11

GB

Department of Social Security
Overseas Branch
UK-Newcastle upon Tyne
NE98 1 XY
Tel. 0044 119 22 571 80

GR

Idryma Koinonikon Asphalisseon
(I.K.A)
8, Agiou Konstantinou
GR- 10241 Athen
Tel. 0030 16 74 11 40

I

(E102)
 INPS
 Direzione centrale
 Rapporti e Convenzioni Internazionali
 Via della Frezza 17
 I-00186 Roma
 Tel. 0039 659 056 464
 Fax 0039 659 056 405

(Art. 17)
 Ministero del Lavoro e della
 Previdenza Sociale
 Direzione generale della Previdenza e
 Assistenza Sociale
 Div. II PS
 Via Flavia 6
 I-00187 Roma
 Tel. 0039 06 46831

IRL

Department of Social Welfare
 Store Street 1
 IRL-Dublin 1
 Tel. 00353 170 438 48

L

Inspection Générale de la sécurité
 sociale
 26, rue Ste Zithe
 L-2763 Luxembourg
 Tél. 00352 478-1
 Fax 00352 478-6332

NL

Sociale Verzekeringsbank
 Kantoor Verzekeringen
 Afd. Internationale Detachering
 Van Heuven Goedhartlaan 1
 Postbus 1100
 NL-1180 BH Amstelveen
 Tel. 0031 20 656 56 56
 Fax 0031 20 656 50 00

P

Departamento de Relações
 Internacionais
 e Convenções de Segurança Social
 Rua de Junqueira, 112
 P-1302 Lisboa Codex
 Tel. 00351 21 365 23 00
 Fax 00351 21 365 24 98

S

Riksförsäkringsverket
S-103 51 Stockholm
Tel. ++46 8 786 90 00
Fax ++46 8 411 27 89

ATTESTATION CONCERNANT LA LÉGISLATION APPLICABLE

Règlement 1408/71 : article 13.2.d ; article 14.1.a ; article 14.2.b ; article 14 bis.1.a), 2 et 4 ; article 14 ter.1, 2 et 4 ;
article 14 quater a ; article 14 sexies ; articles 17
Règlement 574/72 : article 11.1 ; article 11 bis.1 ; article 12 bis.2.a, 5.c et 7.a ; article 12 ter

1. Travailleur salarié Travailleur non salarié

1.1 Nom (2) :
.....

1.2 Prénom(s) Noms antérieurs (2)
.....

1.3 Date de naissance (3) Nationalité D.N.I. (4)
.....

1.4 Adresse habituelle
Rue N° Bte
Localité Code postal Pays

1.5 N° d'immatriculation (5) :

2. Employeur Activité non salariée

2.1 Nom ou raison sociale
.....

2.2 N° d'identification (6)

2.3 L'employeur est une agence de recrutement oui non

2.4 Adresse habituelle
Téléphone Télécopieur E-mail
Rue N° Boîte
Localité Code postal Pays

3. L'assuré désigné ci-dessus

- 3.1. a été employé par l'employeur mentionné ci-dessus depuis le
 exerce une activité non salariée depuis le
dans
- 3.2. est détaché ou exercera une activité non salarié pendant une période allant probablement
du au
- 3.3. dans l'/les entreprise(s) ci-après sur le navire ci-après

3.4. Nom(s) ou raison(s) sociale(s) de l'entreprise ou du navire
.....

3.5. Adresse(s)
Rue N° Bte
Localité Code postal Pays
Rue N° Bte
Localité Code postal Pays

3.6. N° d'identification (6)

4. Qui verse le salaire et les cotisations de la sécurité sociale du travailleur détaché ?

4.1 L'employeur désigné au point 2

4.2 L'entreprise désignée au point 3.4

4.3 Autre dans ce cas, indiquer le nom

..... et

Adresse

Rue N° Bte

Localité Code postal Pays

5. L'assuré reste soumis à la législation du pays (1)

5.1. conformément aux dispositions de l'article

13.2.d

14.1.a

14.2.b

14 bis.1.a

14 bis.2

14 bis 4

14 ter.1

14 ter.2

14 ter.4

14 quater.a

14 sexies

17

du règlement n° 1408/71

5.2. du au

5.3 pour la durée de l'activité (voir lettre de l'autorité compétente ou de l'organisme désigné dans le pays d'emploi qui autorise l'assuré à rester soumis à la législation de l'État d'origine, du détachement en date

du réf.)

6 Institution compétente dont la législation est applicable

6.1 Dénomination Numéro de code (7)

6.2 Adresse

Téléphone Télécopieur E-mail

Rue N° Boîte

Localité Code postal Pays

6.3 Cachet

6.4 Date

.....

6.5 Signature

.....

INSTRUCTIONS

Le formulaire doit être rempli en caractères d'imprimerie, en utilisant uniquement les lignes pointillées. Il se compose de 4 pages ; aucune d'entre elles ne peut être supprimée, même si elle ne contient aucune mention utile.

L'institution désignée de l'État membre à la législation duquel est soumis le travailleur remplit le formulaire, à la demande du travailleur ou de son employeur, et le remet au demandeur. Si le travailleur est détaché en Belgique, aux Pays-Bas, en Finlande, en Suède ou en Islande, elle adresse également un exemplaire du formulaire : en Belgique, à l'Office national de sécurité sociale, à Bruxelles, s'il s'agit de travailleurs salariés ; à l'Institut national d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants, à Bruxelles, s'il s'agit de travailleurs non salariés ; à la Caisse de secours et de prévoyance des marins, à Anvers, s'il s'agit de gens de mer, ou au Service des relations internationales du ministère des affaires sociales, s'il s'agit d'un fonctionnaire ; aux Pays-Bas, à la Sociale Verzekeringsbank (Banque d'assurances sociales), à Amstelveen ; en Finlande, à l'Eläketurvakeskus (Institut central d'assurance pension), à Helsinki ; en Suède, au Riksförsäkringsverket (Conseil national des assurances sociales), à Stockholm ; en Islande, au Tryggingastofnun ríkisins (Institut national de sécurité sociale) à Reykjavik.

Indications pour l'assuré

Avant votre départ pour aller travailler dans un autre État membre que celui où vous êtes assuré, faites-vous délivrer, selon le cas, un formulaire E 128 ou un formulaire E 106 par votre institution d'assurance maladie-maternité. Si vous-même ou un membre de votre famille avez besoin de prestations en nature (par exemple : soins médicaux, médicaments, hospitalisation, etc.) dans le pays où vous travaillez, vous devez suivre les instructions indiquées dans le formulaire approprié. Si vous possédez un formulaire E 106, vous devez le présenter le plus vite possible à l'institut d'assurance maladie-maternité compétente du lieu où vous allez travailler. Si vous possédez un formulaire E 128, vous le gardez jusqu'au moment où vous aurez besoin d'un traitement médical. Si vous ne possédez pas ce formulaire, l'institution d'assurance maladie-maternité du lieu où vous travaillez doit le demander à l'institution auprès de laquelle vous êtes assuré.

Indications pour les employeurs

L'État membre qui reçoit une demande d'application des articles susmentionnés 14.1, 14 *ter*.1 ou 17 du règlement (CEE) n° 1408/71 doit informer l'employeur et le travailleur concernés des conditions dans lesquelles le travailleur détaché pourra continuer à être soumis à sa législation.

L'employeur doit être informé que des contrôles pourront être effectués pendant la période de détachement afin de vérifier que celle-ci n'est pas terminée. Ces contrôles pourront porter, en particulier, sur le versement des cotisations et le maintien de la relation directe. En outre, l'employeur du travailleur détaché doit informer l'institution compétente de l'État d'origine du détachement de tout changement intervenu au cours de la période de détachement, notamment :

- si le détachement demandé n'a pas eu lieu ou si la prolongation demandée du détachement n'a pas eu lieu,
- si le détachement a été interrompu, à moins que cette interruption des activités du travailleur pour le compte de l'entreprise dans le pays d'emploi ne soit de caractère purement temporaire,
- si le travailleur détaché a été affecté par son employeur auprès d'une autre entreprise dans l'État d'emploi.

Dans les deux premiers cas, il/elle doit renvoyer le présent formulaire à l'institution compétente de l'État d'origine du détachement.

Indications pour l'institution du lieu de séjour

Lorsque l'intéressé produit l'attestation appropriée (E 128 ou E 106), l'institution d'assurance du pays de séjour lui accorde également à titre provisoire, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans ce cas, si ladite institution a besoin de l'attestation sur formulaire E 123, elle s'adresse le plus tôt possible :

en **Belgique**, pour les travailleurs salariés, en cas de maladie professionnelle, au Fonds des maladies professionnelles, à Bruxelles, et, en cas d'accident du travail, à la compagnie d'assurance indiquée par l'employeur ;

au **Danemark**, à l'«Arbejdsskadestyrelsen» (Conseil national pour les accidents du travail), à Copenhague ;

en **Allemagne**, à la «Berufsgenossenschaft» (Institution d'assurance contre les accidents) compétente ;

en **Espagne**, à la «Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social» (Direction provinciale de l'institution nationale de sécurité sociale) ;

en **Irlande**, au «Department of Health, Planning Unit» (Ministère de la santé, unité planification), à Dublin 2 ;

en **Italie**, au siège provincial compétent de l'«Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro» (INAIL) (Institut national d'assurance contre les accidents du travail) ;

au **Luxembourg**, à l'Association d'assurance contre les accidents ;

aux **Pays-Bas**, à la «Sociale Verzekeringsbank» (Banque d'assurances sociales), à Amstelveen ;

en **Autriche**, à l'institution d'assurance accidents compétente ;

au **Portugal**, au «Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais» (Centre national pour la protection contre les risques professionnels), à Lisbonne ;

en **Finlande**, au «Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto» (Fédération des institutions d'assurance contre les accidents), Bulevardi 28, 00120 Helsinki ;

en **Suède**, au «Försäkringskassan» (Office des assurances sociales) ;

dans **tous les autres États membres**, à l'institution d'assurance maladie compétente ;

en **Islande**, au «Tryggingastofnun ríkisins» (Institut national de la sécurité sociale), à Reykjavik ;

au **Liechtenstein**, à l'«Amt für Volkswirtschaft» (Office d'économie nationale), à Vaduz ;

en **Norvège**, au «Folketrygdkontoret for utenlandssaker» (Office national des assurances sociales à l'étranger), à Oslo ;

en **Suisse**, pour les travailleurs salariés, à l'assureur accidents de l'employeur ; pour les travailleurs indépendants, à l'assureur accidents de la personne concernée.

Lorsque le travailleur relève du régime français de sécurité sociale, la caisse compétente pour reconnaître le droit aux prestations est sa caisse d'affiliation, qui peut ne pas être celle figurant sur le formulaire E 101. Les formulaires E 128 ou E 123 devront être, le cas échéant, demandés à la caisse du lieu de résidence habituelle du travailleur.

Lorsqu'un travailleur non salarié relève d'un régime finlandais ou islandais de sécurité sociale, il est toujours nécessaire d'exiger un formulaire E 123.

Lorsqu'un travailleur qui relève d'un régime islandais de sécurité sociale subit un accident de travail ou est atteint par une maladie professionnelle, l'employeur doit toujours le communiquer à l'institution compétente.

NOTES

- (*) Accord EEE sur l'Espace économique européen, annexe VI, sécurité sociale : aux fins de cet accord, le présent formulaire est valable également pour l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. Ce formulaire n'est toutefois pas valable pour les relations entre les États membres de la Communauté européenne, d'une part, et l'Islande, la Norvège ou le Liechtenstein, d'autre part, en cas de détachement d'un ressortissant suisse.
- (**) Accord entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, Annexe II, Coordination des systèmes de sécurité sociale : aux fins de cet accord, le présent formulaire est valable également pour la Suisse. Ce formulaire n'est toutefois pas valable pour les relations entre la Suisse et les États membres de la Communauté européenne, en cas de détachement d'un ressortissant de l'Islande, de la Norvège ou du Liechtenstein.
- Sigle de l'État membre à la législation duquel le travailleur est soumis : B = Belgique ; DK = Danemark ; D = Allemagne ; GR = Grèce ; E = Espagne ; F = France ; IRL = Irlande ; I = Italie ; L = Luxembourg ; NL = Pays-Bas ; A = Autriche ; P = Portugal ; FIN = Finlande ; S = Suède ; GB = Royaume-Uni ; IS = Islande ; FL = Liechtenstein ; N = Norvège ; CH = Suisse.
- (1) Pour les ressortissants espagnols, indiquer les deux noms à la naissance.
Pour les ressortissants portugais, indiquer tous les noms (prénoms, nom, nom de jeune fille) dans l'ordre de l'état civil tels qu'ils apparaissent sur la carte d'identité ou le passeport.
- (2) Le jour et le mois sont chacun indiqués par deux chiffres, l'année par quatre chiffres (exemple : 1^{er} août 1921 = 01.08.1921).
- (3) Pour les ressortissants espagnols, indiquer le numéro figurant la carte d'identité nationale (DNI), s'il existe, même si celle-ci est périmée. À défaut, indiquer « néant ».
- (4) Pour les travailleurs soumis à la législation belge, indiquer le numéro d'identification de sécurité sociale du travailleur (NISS).
Pour les travailleurs soumis à la législation danoise, indiquer le numéro CPR.
Pour les travailleurs soumis à la législation néerlandaise, indiquer le numéro SOFI.
- (5) Veuillez indiquer le maximum d'informations permettant d'identifier l'employeur ou l'entreprise du travailleur non salarié.
Dans le cas d'un navire, indiquer son nom et son numéro d'enregistrement.
Pour la Belgique, indiquer, pour les travailleurs salariés, le numéro d'enregistrement ONSS de l'employeur et, pour les travailleurs non salariés, le numéro de TVA.
Pour le Danemark, indiquer le numéro SE.
Pour l'Allemagne, indiquer le «Betriebsnummer des Arbeitgebers».
Pour la France, indiquer le numéro SIRET.
Pour l'Espagne, indiquer le «Código de Cuenta de Cotización del Empresario CCC» (code de compte de cotisation de l'employeur).
Pour les travailleurs soumis à la législation finlandaise en matière d'accidents du travail, veuillez indiquer le nom de l'institution d'assurance accidents compétente.
Pour la Norvège, indiquer le numéro de l'organisation.
- (6) À compléter si elle en dispose.
-

PROLONGATION DE DÉTACHEMENT OU D'ACTIVITÉS NON SALARIÉES

Règlement 1408/71 : article 14.1.b ; article 14 bis.1.b ; article 14 ter.1 et 2
Règlement 574/72 : article 11.2 et 11 bis.2

A. À remplir par l'employeur ou le travailleur non salarié

1. Institut destinataire ⁽²⁾

1.1 Dénomination
.....

1.2 Adresse
Téléphone Télécopieur

Rue N° Bte

Localité Code postal Pays

2. Travailleur salarié Travailleur non salarié

2.1 Nom ⁽³⁾ :
.....

2.2 Prénom(s) Noms antérieurs ⁽³⁾

2.3 Date de naissance ⁽⁴⁾ Nationalité D.N.I. ⁽⁵⁾

2.4 Adresse habituelle
Rue N° Bte

Localité Code postal Pays

2.5 N° d'immatriculation ⁽⁶⁾ :

3. L'assuré désigné ci-dessus

a été détaché

exerce une activité non salariée conformément aux dispositions de l'article :

3.1 14.1.a 14 bis.1.a 14 ter.1 14 ter.2 du règlement 1408/71

3.2 pour la période du au

3.3 dans l'/les entreprise(s) ci-après

sur le navire ci-après

3.4. Nom ou raison sociale de l'entreprise ou du navire
.....

3.5. Adresse
Téléphone Télécopieur

Rue N° Bte

Localité Code postal Pays

3.6. N° d'identification ⁽⁷⁾

4. L'assuré était porteur d'une attestation concernant la législation applicable (formulaire E 101)

4.1 délivrée par l'institution suivante :

Dénomination

Rue N° Bte

Localité Code postal Pays

4.2 le et venant à l'expiration le

5. Nous demandons la continuation de l'assujettissement de l'assuré à la législation du pays ⁽¹⁾

5.1 pour la période du au ⁽⁸⁾

6. Employeur Activité non salariée

6.1 Nom ou raison sociale

.....

6.2 N° d'identification ⁽⁷⁾

.....

6.3 Adresse

Téléphone Télécopieur

Rue N° Bte

Localité Code postal Pays

6.4 Cachet

6.5 Date

.....

6.6 Signature

.....

B. À remplir par l'autorité compétente ou l'organisme désigné du pays d'emploi ⁽⁹⁾

7. Nous déclarons :

7.1. être d'accord ne pas être d'accord

pour que l'assuré cité au cadre 2 continue à être soumis à la législation de sécurité sociale du pays

⁽¹⁾

7.2. pendant la période du au

8.	Autorité compétente ou organisme désigné du pays d'emploi		
8.1	Dénomination	Numéro de code ⁽¹⁰⁾	
8.2	Adresse		
	Téléphone	Télécopieur	
	Rue	N°	Bte
	Localité	Code postal	Pays
8.3	Cachet	8.4	Date
		
		8.5	Signature
		

INSTRUCTIONS

Le formulaire doit être rempli en caractères d'imprimerie (en 4 exemplaires), en utilisant uniquement les lignes pointillées. Il se compose de 4 pages ; aucune d'entre elles ne peut être supprimée, même si elle ne contient aucune mention utile.

Indications pour l'employeur ou le travailleur non salarié

- (a) L'employeur ou le travailleur non salarié doit remplir la partie A du formulaire en 4 exemplaires qu'il enverra à l'autorité compétente ou à l'organisme désigné du pays où le travailleur a été détaché ou exerce une activité non salariée, c'est-à-dire :

en **Belgique**, pour les travailleurs salariés, l'Office national de sécurité sociale, à Bruxelles ; pour les travailleurs non salariés, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, à Bruxelles ; pour les gens de mer, la Caisse de secours et de prévoyance des marins, à Anvers,

au **Danemark**, le «Direktoratet for Social Sikring og Bistand» (Office national de la sécurité sociale et de l'assistance sociale), à Copenhague,

en **Allemagne**, la «Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland» (Organisme de liaison pour l'assurance maladie - étranger), à Bonn,

en **Grèce**, l'office régional ou local de l'Institut des assurances sociales (IKA), pour les travailleurs salariés, la caisse de retraite des marins (NAT), pour les gens de mer ; l'institution désignée pour chaque catégorie professionnelle à l'annexe 10 - F. Grèce, règlement (CEE) n° 574/72, pour les travailleurs non salariés,

en **Espagne**, la «Tesoreria General de la Seguridad Social - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales» (Trésorerie centrale de la sécurité sociale - Ministère du travail et des affaires sociales), à Madrid,

en **France**, la Direction régionale des affaires sanitaires et sociales et, pour les travailleurs salariés agricoles, la Direction régionale de l'agriculture et de la forêt - Service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale,

en **Irlande**, le «Department of Social Welfare, PRSI Special Collection Section» (Ministère de la prévoyance sociale, section spéciale de collecte PRSI), à Dublin 2,

en **Italie**, le «Ministero del Lavoro e della previdenza sociale» (Ministère du travail et de la prévoyance sociale), à Rome,

au **Luxembourg**, l'Inspection générale de la sécurité sociale, à Luxembourg,

aux **Pays-Bas**, la «Sociale Verzekeringsbank» (Banque d'assurances sociales), à Amstelveen,

en **Autriche**, le Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Ministère fédéral du travail, de la santé et des affaires sociales), à Vienne,

au **Portugal**, pour le continent : le «Departamento de Relações Internacionais de Segurança Social» (Département des relations internationales et de la sécurité sociale), à Lisbonne ; pour Madère : le «Secretario Regional dos Assuntos Sociais» (Secrétaire régional des affaires sociales), à Funchal, pour les Açores : la «Direção Regional de Segurança Social» (Direction régionale de la sécurité sociale), à Angra do Heroísmo,

en **Finlande**, l'«Eläketurvakeskus» (Institut central d'assurance pension), à Helsinki,

en **Suède**, le «Riksförsäkringsverket» (Conseil national des assurances sociales), à Stockholm,

au **Royaume-Uni**, le «Contributions Agency DSS, International Services» (Bureau des cotisations - Ministère de la sécurité sociale, service international), à Newcastle-upon-Tyne, ou le «Northern Ireland Social Security Agency, Overseas Branch» (Bureau de la sécurité sociale en Irlande du Nord, service international), à Belfast, suivant le cas,

en **Islande**, le «Tryggingastofnun ríkisins» (Institut national de la sécurité sociale), à Reykjavik,

au **Liechtenstein**, «Amt für Volkswirtschaft» (l'Office d'économie national), à Vaduz,

en **Norvège**, le «Folketrygdkontoret for utenlandssaker» (Office national des assurances sociales à l'étranger), à Oslo,

en **Suisse**, l'« Office fédéral des assurances sociales », à Berne.

- b) Deux exemplaires du formulaire, remplis à la partie B, seront envoyés à l'employeur ou au travailleur non salarié. L'employeur en remettra un exemplaire au travailleur salarié.
- c) L'État membre qui reçoit une demande d'application des articles susmentionnés 14.1 ou 14ter.1 du règlement (CEE) n° 1408/71 doit informer l'employeur et le travailleur concernés des conditions dans lesquelles le travailleur détaché pourra continuer à être soumis à sa législation.

L'employeur doit être informé que des contrôles pourront être effectués pendant la période de détachement afin de vérifier que celle-ci n'est pas terminée. Ces contrôles pourront porter, en particulier, sur le versement des cotisations et le maintien de la relation directe.

En outre, l'employeur du travailleur détaché doit informer l'institution compétente de l'État d'origine du détachement de tout changement intervenu au cours de la période de détachement, notamment :

- si le détachement demandé n'a pas eu lieu ou si la prolongation demandée du détachement n'a pas eu lieu,
- si le détachement a été interrompu, à moins que cette interruption des activités du travailleur pour le compte de l'entreprise dans le pays d'emploi ne soit de caractère purement temporaire,
- si le travailleur détaché a été affecté par son employeur auprès d'une autre entreprise dans l'État d'emploi.

Dans les deux premiers cas, il/elle doit renvoyer le présent formulaire à l'institution compétente de l'État d'origine du détachement.

NOTES

- (*) Accord EEE sur l'Espace économique européen, annexe VI, sécurité sociale : aux fins de cet accord, le présent formulaire est valable également pour l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. Ce formulaire n'est toutefois pas valable pour les relations entre les États membres de la Communauté européenne, d'une part, et l'Islande, la Norvège ou le Liechtenstein, d'autre part, en cas de détachement d'un ressortissant suisse.
- (**) Accord entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, Annexe II, Coordination des systèmes de sécurité sociale: aux fins de cet accord, le présent formulaire est valable également pour la Suisse. Ce formulaire n'est toutefois pas valable pour les relations entre la Suisse et les États membres de la Communauté européenne, en cas de détachement d'un ressortissant de l'Islande, de la Norvège ou du Liechtenstein.
- (1) Sigle du pays où l'entreprise a son siège :
B = Belgique ; DK = Danemark ; D = Allemagne ; GR = Grèce ; E = Espagne ; F = France ; IRL = Irlande ; I = Italie ; L = Luxembourg ; NL = Pays-Bas ; A = Autriche ; P = Portugal ; FIN = Finlande ; S = Suède ; GB = Royaume-Uni ; IS = Islande ; FL = Liechtenstein ; N = Norvège ; CH = Suisse.
- (2) Voir les indications données au point a) au titre « Indications pour l'employeur ou le travailleur non salarié ».
- (3) Pour les ressortissants espagnols, indiquer les deux noms à la naissance.
Pour les ressortissants portugais, indiquer tous les noms (prénoms, nom, nom de jeune fille) dans l'ordre de l'état civil tels qu'ils apparaissent sur la carte d'identité ou le passeport.
- (4) Le jour et le mois sont chacun indiqués par deux chiffres, l'année par quatre chiffres (exemple : 1^{er} août 1921 = 01.08.1921).
- (5) Pour les ressortissants espagnols, indiquer le numéro figurant la carte d'identité nationale (DNI), s'il existe, même si celle-ci est périmée. À défaut, indiquer «néant».
- (6) Pour les travailleurs soumis à la législation belge, indiquer le numéro d'identification de sécurité sociale du travailleur (NISS).
Pour les travailleurs soumis à la législation danoise, indiquer le numéro CPR.
Pour les travailleurs soumis à la législation néerlandaise, indiquer le numéro SOFI.
- (7) Veuillez indiquer le plus d'informations possible permettant d'identifier l'employeur ou l'entreprise du travailleur non salarié.
Dans le cas d'un navire, indiquer son nom et son numéro d'enregistrement.
Pour la Belgique, indiquer, pour les travailleurs salariés, le numéro d'enregistrement ONSS de l'employeur et, pour les travailleurs non salariés, le numéro de TVA.
Pour le Danemark, indiquer le numéro SE.
Pour l'Allemagne, indiquer le «Betriebsnummer des Arbeitgebers».
Pour la France, indiquer le numéro SIRET.
Pour l'Espagne, indiquer le «Código de Cuenta de Cotización del Empresario CCC» (code de compte de cotisation de l'employeur).
Pour les travailleurs soumis à la législation finlandaise en matière d'accidents du travail, veuillez indiquer le nom de l'institution d'assurance accidents compétente.
Pour la Norvège, indiquer le numéro de l'organisation.
- (8) Cette période ne peut pas être supérieure à 24 mois à compter de la date de commencement du détachement ou de l'activité non salariée.
- (9) Deux exemplaires doivent être restitués au demandeur, et un exemplaire doit être envoyé à l'institution désignée dans le pays dans lequel l'entreprise a son siège.
- (10) À compléter si elle en dispose.