

RÉDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

PRINCIPE

Depuis la Directive Européenne du 14 octobre 1991, transposée en France par le décret n° 94-761 du 31 août 1994, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs des conditions applicables aux contrats de travail ou à la relation de travail.

Cette directive correspondait à la volonté des États membres de «*promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès*».

Cette directive créait donc une obligation générale selon laquelle tout travailleur salarié doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail.

Cette obligation concernait toutes les formes de contrat et vise aussi bien le détachement que l'expatriation.

Néanmoins, avec l'apparition de différentes formes d'activité et l'évolution des conditions de travail, il était nécessaire d'actualiser ces obligations d'information, justifiant donc l'adoption de la directive 2019/1152 du 20 juin 2019, applicables aux différents États membres à compter du 1^{er} août 2022 pour les nouvelles relations professionnelles. Pour les autres, l'employeur ne serait tenu de fournir les informations manquantes qu'aux salariés en faisant la demande.

Cette nouvelle directive prévoit les changements suivants :

- elle étend l'obligation d'informer sur les conditions de travail à de nouveaux travailleurs, notamment les travailleurs des plateformes numériques et les stagiaires. En revanche, elle exclut les employés de maison et les salariés travaillant pour un même employeur pour une durée inférieure ou égale à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives ;
- elle ramène le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer cette information à sept jours ou à 1 mois selon la nature de l'information contre deux mois précédemment. Le délai d'un mois s'applique pour les informations considérées comme non essentielles (congrés – rupture – formation) ;
- elle complète les informations à fournir comme on peut le voir dans le tableau suivant :

Informations à communiquer en application de la directive de 1991 et de 2019	Informations à communiquer en application de la directive de 2019
<ul style="list-style-type: none"> - L'identité des parties - La date de début de contrat - Le lieu de travail qui a pour la Cour de cassation une valeur informative - Le poste et la classification - La durée du congé payé ou les modalités d'attribution ou de détermination du congé - La durée des délais de préavis ou les modalités de détermination de ces délais de préavis - La rémunération avec les informations sur le montant de base, les différents éléments constitutifs, la périodicité et le mode de versement - La convention collective applicable 	<p>- La durée du travail avec en plus en 2022 des informations supplémentaires selon que la durée est prévisible ou pas :</p> <p>Si la durée du travail est prévisible, il faut indiquer la durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, les modalités sur les heures supplémentaires et leur rémunération et le cas échéant toute modalité concernant les changements d'équipe.</p> <p>Si la durée du travail est imprévisible, il convient d'informer le salarié du principe de l'horaire de travail variable, du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties, des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche.</p> <p>- La durée de la période d'essai</p> <p>- Le droit à formation</p> <p>- La procédure à respecter en cas de rupture du contrat</p> <p>- L'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires)</p>

En ce qui concerne les salariés envoyés à l'étranger pour plus de **4** semaines, la directive de 2019 pose l'obligation de fournir les informations complémentaires avant le départ, soit au moins sept jours avant. De plus, ils doivent également être informés du site internet national unique mis en place par l'État membre d'accueil, où ils peuvent trouver des informations utiles sur les conditions de travail applicables à leur situation.

Les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail qui doivent avoir été portés à la connaissance du travailleur, pour tous les contrats de travail dont le contrat du salarié détaché ou expatrié, sont les suivants :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou à défaut de lieu de travail fixe, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ou la caractérisation ou la description sommaire du travail ;
- la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation temporaire ;
- la durée du congé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur ;
- le cas échéant, la mention de la convention collective et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.

S'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organisme compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues.

L'information sur les points essentiels énoncés ci-dessus peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières visées ci-dessus.

Par ailleurs, dans le cas particulier d'une expatriation du travailleur salarié supérieure à **4** semaines, ce dernier doit être en possession, outre les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail, des informations pertinentes mises à disposition à l'étranger si la durée du travail hors du pays d'origine n'excède pas un mois.

Le salarié doit être en possession avant son départ d'un document comportant au moins les informations suivantes :

- la durée du travail exercé à l'étranger ;
- la devise servant au paiement de la rémunération.

Le cas échéant :

- les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;
- les conditions de rapatriement du travailleur.

L'information sur ces éléments peut éventuellement résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Par ailleurs, en droit français, l'employeur se doit de porter ces informations dans la déclaration préalable à l'embauche si tel est le cas.

DROIT À PENSION DANS LE CADRE DE L'EEE

BÉNÉFICIAIRES

Article 2 - Règlement CE n° 883/2004

Le règlement CE n° 1408/71, remplacé par le règlement n° 883/2004 à partir du 1^{er} mai 2010, s'applique aux travailleurs salariés et non salariés qui sont ou ont été soumis à la législation de l'un ou de plusieurs États membres de «l'Espace Économique Européen». Les pays concernés sont les suivants :

Union Européenne

- | | |
|-------------|-------------------|
| - Allemagne | - Irlande |
| - Autriche | - Italie |
| - Belgique | - Luxembourg |
| - Danemark | - Pays-Bas |
| - Espagne | - Portugal |
| - France | - Royaume Uni (*) |
| - Finlande | - Suède |
| - Grèce | |

Depuis le 1^{er} mai 2004 : Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie.

Au 1^{er} janvier 2007 : la Bulgarie et la Roumanie.

Au 1^{er} juillet 2013 : la Croatie.

+

Association Européenne de Libre-Échange

- Islande
- Liechtenstein
- Norvège

+

Suisse (accord du 21 juin 1999) : date d'entrée en vigueur 1^{er} juin 2002 (annexe 1 de l'accord sur la libre circulation des personnes faisant partie des 7 accords conclus entre l'Union Européenne et la Suisse (JOCE n° L. 114 du 30 avril 2002). La Suisse a adopté le règlement communautaire n° 883/2004 et n° 987/2009.

+

depuis le 1^{er} janvier 2007 : la Bulgarie et la Roumanie.

+

depuis le 1^{er} juillet 2013 : la Croatie.

Au 1^{er} janvier 2021 (*)

Le Royaume-Uni a officiellement quitté l'Union européenne le 31 janvier 2020 suite à la ratification de l'accord de retrait par les parties. Cet accord prévoyait une période de transition jusqu'à fin décembre 2020, durant laquelle le Royaume-Uni restait soumis au droit de l'Union, notamment aux règles de coordination des systèmes de sécurité sociale. Le 24 décembre 2020, juste avant la fin de la période transitoire, les 2 parties sont parvenues à un accord sur leur coopération à compter du 1^{er} janvier 2021. Ce dossier vise à informer sur les relations passées et futures entre le Royaume-Uni et l'Union européenne en matière de sécurité sociale.

Un 2nd accord a été signé ; il s'agit de l'accord de commerce et de coopération, et notamment son protocole de sécurité sociale, signé le 30 décembre 2020. Il s'inspire largement des principes des règlements européens de coordination de Sécurité sociale. L'égalité de traitement, la totalisation des périodes, l'application d'une seule législation de sécurité sociale et l'exportabilité des prestations sont repris.

NATIONALITÉ

Depuis le 1^{er} mai 2010, les règlements n° 1408/71 et n° 574/72 demeurent en vigueur uniquement en ce qui concerne la coordination :

- au profit des ressortissants des États tiers résidant légalement dans l'Union européenne, sauf le Danemark, dans les relations avec le Royaume-Uni ;
- dans les relations avec les États signataires du Traité sur l'Espace économique européen (Norvège Islande, Liechtenstein) ;
- dans les relations avec la Suisse.

En ce qui concerne la coordination avec les États de l'Union européenne il convient d'appliquer les règlements 883/2004 et 987/2009.

Totalisation des périodes

Les Etats concernés diffèrent selon que la retraite est calculée dans le cadre :

- soit de l'accord sur l'EEE : Etats de l'Union européenne et de l'Espace économique européen ;
- soit de l'accord CE/Suisse : Etats de l'Union européenne et Suisse.

Pour les ressortissants de pays tiers, il s'agit des Etats de l'Union européenne sauf le Danemark et le Royaume-Uni.

Diffusion des instructions ministérielles 2002/5 du 10/07/2002

Circulaire CNAV n° 2013/16 du 04/03/2013 § 2521

Calculs

Selon les termes des règlements, il convient de déterminer :

- la pension nationale en fonction des seules dispositions de la législation nationale ;
- la pension globale théorique résultant de la totalisation des périodes telle que mentionnée ci-dessus, réduite au prorata temporis, éventuellement ramené à la durée maximale.

et de procéder à la comparaison de ces montants, après application en tant que de besoin des règles de non cumul, et de servir le montant le plus élevé.

Accords bilatéraux de Sécurité sociale

Le présent règlement ne porte pas atteinte aux accords internationaux de Sécurité sociale conclus entre un État membre et un pays tiers. Les dispositions des accords de Sécurité sociale doivent, en tant que de besoin, être mis en œuvre selon les champs d'application personnels, matériels et territoriaux respectifs de chaque accord.

Le montant de la pension de vieillesse est déterminé dès lors que l'intéressé entre dans le champ personnel de l'accord en cause et compte tenu des périodes accomplies sous les législations et les régimes de Sécurité sociale des États parties à cet accord.

Il en résulte que les périodes accomplies sous les législations des autres États membres, non parties à l'accord, ne sont pas prises en compte puisque ces États sont hors de son champ d'application et que les législations de ces États ne sont pas visées par ledit accord.

La liquidation au regard de la législation nationale se fait en tenant exclusivement compte des périodes reconnues par la législation de l'État membre concerné. La liquidation au regard des dispositions des règlements communautaires se fait en tenant compte de la totalité de la carrière accomplie dans les différents États membres. Chaque institution compétente détermine une pension selon sa propre législation, comme si toutes les périodes d'assurance avaient été accomplies sous sa législation. Ensuite, elle proratise le montant de cette pension ainsi obtenu en fonction des seules périodes accomplies sous sa législation par rapport à la totalité des périodes, limitée à la durée maximum prévue par sa législation.

Il importe peu que l'âge d'ouverture des droits ne soit pas atteint dans l'un ou l'autre des États membres où la personne a travaillé.

Exemple

Liquidation en France à 62 ans (âge légal d'ouverture du droit en France) et en Allemagne à 66 ans.

Ces dispositions permettent à la ou aux institutions compétentes des autres États **de prendre en considération les périodes d'assurance accomplies dans le ou les États premiers cités dès lors que cette prise en considération permet une liquidation plus avantageuse.**

Il importe peu que la personne concernée demande que l'un ou l'autre des pays ne procède pas à la liquidation de ses droits alors même que ceux-ci pourraient être ouverts ; l'assuré peut demander que la liquidation au regard de l'une des législations soit différée.

Chacune des institutions des États membres choisit la solution (pension nationale ou pension au prorata), la plus avantageuse pour l'assuré indépendamment du choix effectué par l'autre ou les autres institutions.

Toute prestation liquidée par l'institution d'un État membre sera **liquidée à nouveau** lorsque les droits s'ouvrent au regard de la législation d'un autre État membre ou lorsque l'assuré demande la liquidation de ses droits au regard de la législation d'un autre État membre.

Age de la retraite

Pays	Âge de départ	Augmentation progressive prévue
Allemagne	65 ans et 10 mois (pour les assurés nés en 1956)	Jusqu'à 67 ans en 2031
Autriche	Hommes : 65 ans Femmes : 60 ans	Entre 2024 et 2033, augmentation progressive de l'âge de la retraite des femmes pour atteindre celui des hommes
Belgique	65 ans	66 ans à partir de février 2025 67 ans à partir de février 2030
Bulgarie	Hommes : 64 ans et 5 mois Femmes : 61 ans et 10 mois	Jusqu'à 65 ans, au rythme de +1 mois/an pour les hommes +2 mois/an pour les femmes jusqu'à fin 2029, puis +3 mois/an à partir de 2030
Chypre	65 ans	
Croatie	Hommes : 65 ans Femmes : 63 ans	L'âge de la retraite des femmes est relevé de 3 mois par an pour atteindre 65 ans en 2030.
Danemark	67 ans	Jusqu'à 69 ans en 2035.
Espagne	65 ans (avec au moins 37 années et 6 mois de cotisations)	Jusqu'en 2027, augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour partir à 65 ans (38 années et 6 mois de cotisations). En cas de cotisations insuffisantes : augmentation de l'âge légal de 2 mois par année (66 ans et 2 mois en 2022).
Estonie	64 ans et 3 mois (pour les assurés nés en 1958)	Jusqu'à 65 ans en 2026, au rythme de +3 mois/an
Finlande	64 ans (pour les assurés nés en 1958)	Jusqu'à 65 ans en 2027, au rythme de +3 mois/an
France	62 ans	
Grèce	67 ans (pour 15 ans d'assurance) 62 ans (pour 40 ans d'assurance)	
Hongrie	65 ans	
Irlande	66 ans	
Islande	67 ans	
Italie	67 ans	
Lettonie	64 ans et 3 mois	Jusqu'à 65 ans en 2025 (+3 mois/an)
Liechtenstein	65 ans	
Lituanie	Hommes : 64 ans et 4 mois Femmes : 63 ans et 8 mois	Jusqu'à 65 ans en 2026 au rythme de +4 mois/an pour les femmes +2 mois/an pour les hommes
Luxembourg	65 ans	
Malte	64 ans (pour les assurés nés de 1959 à 1961)	65 ans pour les assurés nés à partir de 1962
Norvège	62 ans*	
Pays-Bas	66 ans et 7 mois	Jusqu'à 67 ans en 2024
Pologne	Femmes : 60 ans Hommes : 65 ans	
Portugal	66 ans et 7 mois	Régulièrement relevé en fonction de l'espérance de vie à 65 ans
République tchèque	Hommes : 63 ans et 10 mois Femmes : de 60 ans et 2 mois à 63 ans et 10 mois (en fonction du nombre d'enfants)	Jusqu'à atteindre 65 ans (personnes nées en 1971 ou après), au rythme de +2 mois/an pour les hommes +6 mois/an pour les femmes jusqu'à atteindre l'âge de retraite des hommes (+2 mois/an ensuite)
Roumanie	Hommes : 65 ans Femmes : 61 ans et 9 mois	Femmes : jusqu'à 63 ans en 2030
Royaume-Uni¹	66 ans	
Slovaquie	62 ans et 10 mois (assurés sans enfants)	Jusqu'à 64 ans pour les assurés nés en 1966
Slovénie	65 ans	
Suède	62 ans*	
Suisse	Hommes : 65 ans Femmes : 64 ans	

¹ Le Royaume-Uni ne fait plus partie de l'Union européenne depuis le 31 janvier 2020.

* Retraite dite "flexible" en Suède et en Norvège : ce dispositif a été mis en place pour encourager des départs à la retraite plus tardifs. Il permet de liquider sa pension de vieillesse dès 62 ans, à condition de remplir la condition de durée d'activité. Le montant de la pension est cependant moins important qu'en cas de liquidation de sa pension à un âge plus avancé.

Exemple

Liquidation en France à 62 ans (âge légal d'ouverture du droit en France) et en Allemagne à 66 ans.

Ces dispositions permettent à la ou aux institutions compétentes des autres États **de prendre en considération les périodes d'assurance accomplies dans le ou les États premiers cités dès lors que cette prise en considération permet une liquidation plus avantageuse.**

Il importe peu que la personne concernée demande que l'un ou l'autre des pays ne procède pas à la liquidation de ses droits alors même que ceux-ci pourraient être ouverts ; l'assuré peut demander que la liquidation au regard de l'une des législations soit différée.

Chacune des institutions des États membres choisit la solution (pension nationale ou pension au prorata), la plus avantageuse pour l'assuré indépendamment du choix effectué par l'autre ou les autres institutions.

Toute prestation liquidée par l'institution d'un État membre sera **liquidée à nouveau** lorsque les droits s'ouvrent au regard de la législation d'un autre État membre ou lorsque l'assuré demande la liquidation de ses droits au regard de la législation d'un autre État membre.

Règles de cumul

Les règlements communautaires instaurent des règles de cumul spécifiques afin d'atténuer les règles de cumul existant dans les différentes législations nationales.

Toutes ces dispositions sont développées dans les fiches suivantes.

LIQUIDATION DE LA PRESTATION

Les droits de l'assuré à pension de vieillesse sont examinés au regard de toutes les législations auxquelles il a été soumis sauf si l'intéressé ne remplit pas les conditions d'âge au regard d'une législation ou s'il a demandé à surseoir à la liquidation de prestations au regard d'une ou plusieurs législations.

Article 50 - rgl. n° 883/2004

Le demandeur doit préciser pour quelle législation il demande le sursis. Pour lui permettre de choisir en connaissance de cause les institutions concernées lui communiquent sur sa demande l'ensemble des informations dont elles disposent pour lui permettre d'évaluer les conséquences d'une liquidation concomitante ou successive.

Article 46, § 2, rgl. n° 987/2009

Il importe peu que l'âge d'ouverture des droits ne soit pas atteint dans l'un ou l'autre des États membres où la personne a travaillé ; cette circonstance n'empêche pas la ou les institutions compétentes des autres États de prendre en considération les périodes d'assurance accomplies dans le ou les États premiers cités dès lors que cette prise en considération permet une liquidation plus avantageuse. De même, il importe peu que la personne concernée demande que l'un ou l'autre des pays ne procède pas à la liquidation de ses droits alors même que ceux-ci pourraient être ouverts ; l'assuré peut demander que la liquidation au regard de l'une des législations soit différée.

Article 50 § 1, rgl. n° 883/2004

Chacune des institutions compétentes appliquant une des législations auxquelles une personne a été soumise procède de la manière suivante :

- elle examine en ne tenant compte que des périodes d'assurance ou de résidence accomplies sous sa législation si l'intéressé ouvre droit à une pension autonome. Si c'est le cas elle détermine le montant de cette pension autonome ;
- ensuite elle calcule le montant de la pension à laquelle l'intéressé pourrait prétendre si toutes les périodes d'assurance et ou de résidence avaient été accomplies sous sa législation. Elle détermine ainsi une pension théorique qu'elle proratisé ensuite en fonction des seules périodes accomplies sous sa législation par rapport à la totalité des périodes sous toutes les législations, limitée à la durée maximum prévue par sa législation (article 56, § 1, a), rgl. n° 833/2004) ;
- elle compare le montant de la pension autonome, si elle a pu la calculer et le montant de la pension proratisée et verse le montant le plus élevé des deux (article 52, rgl. n° 883/2004).

LES GRANDS PRINCIPES À RETENIR DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT EN MATIÈRE DE RETRAITE (N° 883/2004)

Les champs d'application

Champ d'application personnel

Personnes couvertes

Le règlement 883/2004 s'applique aux travailleurs salariés ou non salariés et aux étudiants qui sont ou ont été soumis à la législation d'un ou de plusieurs États membres et qui sont des ressortissants de l'un des États membres ou bien des apatrides ou des réfugiés résidant sur le territoire d'un des États membres ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants.

Le règlement 883/2004 s'applique aux survivants des travailleurs salariés ou non salariés et des étudiants qui ont été soumis à la législation d'un ou de plusieurs des États membres, quelle que soit la nationalité de ces personnes, lorsque leurs survivants sont des ressortissants de l'un des États membres ou bien des apatrides ou des réfugiés résidant sur le territoire d'un des États membres.

Article 2 du règlement 883/2004

Depuis le 1^{er} mai 2010, les règlements 1408/71 et 574/72 demeurent en vigueur uniquement en ce qui concerne la coordination :

- au profit des ressortissants des États tiers résidant légalement dans l'Union européenne, sauf le Danemark, dans les relations avec le Royaume-Uni ;
- dans les relations avec les États signataires du Traité sur l'Espace économique européen (Norvège Islande, Liechtenstein) ;
- dans les relations avec la Suisse.

En ce qui concerne la coordination avec les États de l'Union européenne il convient d'appliquer les règlements 883/2004 et 987/2009.

Le règlement (UE) n° 1231/2010 étend l'application des règlements (CE) n°s 883/2004 et 987/2009 aux ressortissants non communautaires ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants, sans aucune restriction quant à leur nationalité, c'est-à-dire quel que soit le pays tiers dont ils sont ressortissants. Certes, les ressortissants des pays tiers pouvaient déjà bénéficier des règlements (CE) n°s 883/2004 et 987/2009, s'ils disposaient notamment du statut de réfugié ou d'apatride, ou s'ils étaient membres de la famille ou survivants d'un ressortissant communautaire lui-même bénéficiant des dispositions communautaires.

Le changement intervenu réside dans le fait que, depuis le 1^{er} janvier 2011, le mécanisme de coordination des régimes de Sécurité sociale est étendu à tous les ressortissants des pays tiers qui étaient exclus du seul fait de leur nationalité, alors qu'ils remplissaient par ailleurs les autres critères pour entrer dans le champ d'application personnel du règlement (CE) n° 883/2004.

Champ d'application matériel

Le règlement s'applique aux seules branches de Sécurité sociale énumérées. Il ne s'applique pas aux dispositions conventionnelles sauf exception et procédures prévues par le règlement.

La France a déclaré et notifié le régime d'assurance chômage de l'UNEDIC et les régimes complémentaires de retraite de l'AGIRC-ARRCO, dans le champ d'application des règlements.

Le règlement est étendu aux prestations de préretraite des régimes légaux (exclusion des régimes conventionnelles).

Selon la jurisprudence de la Cour de justice, les prestations pour les soins de longue durée (prestations dépendance) sont des prestations de maladie. Pour la France, l'APA (Allocation personnalisée à l'autonomie) est au nombre des prestations en nature. La majoration pour tierce personne relève du risque invalidité, vieillesse ou accident du travail.

Sont également visées et font l'objet de l'article 70 du règlement et sont énumérées à l'annexe X, les prestations en espèces à caractère non contributif. Pour la France, y figurent l'ASPA (Allocation de solidarité aux personnes âgées) et l'ASI (Allocation supplémentaire d'invalidité).

Le règlement ne s'applique pas aux prestations sociales relevant d'une branche de Sécurité sociale non énumérée.

En revanche, sont expressément exclues du champ d'application du règlement l'assistance sociale et médicale, les prestations et indemnités octroyées par les États en faveur des victimes de guerre.

Une convention de Sécurité sociale conclue entre un État membre et un État tiers ne fait pas partie de la législation de cet État au sens du règlement.

Champ d'application géographique

Sont concernés par l'application des dispositions des règlements, les États membres de l'Union Européenne : pour la France : départements européens et d'Outre-Mer. Les autres collectivités d'outre-mer sont hors du champ d'application des règlements.

Le critère déterminant pour l'application des règlements est le rattachement à un régime de Sécurité sociale d'un État membre.

Les grands principes

L'égalité de traitement

Les personnes visées par le règlement bénéficient des mêmes prestations et sont soumises aux mêmes obligations que les ressortissants de l'État concerné. Le principe d'égalité de traitement prohibe les discriminations fondées sur la nationalité ainsi que toute forme dissimulée de discrimination (durée de résidence...).

Ce principe doit être mis en œuvre au regard de l'acquisition du droit à prestation et de la prise en compte des périodes lorsqu'un accord de Sécurité sociale a été conclu par un État membre avec un État tiers (arrêt Gottardo). Si une clause de résidence dans un État est prévue uniquement pour les non nationaux, en application du principe d'égalité de traitement, cette clause sera levée lors de la résidence sur le territoire d'un État tiers.

La totalisation des périodes

Ce principe a pour objectif de garantir la conservation des droits en cours d'acquisition.

L'institution d'un État membre tient compte si nécessaire des périodes accomplies dans un autre État notamment lorsque sa législation subordonne l'acquisition, le maintien ou la durée du droit à prestation à l'accomplissement de périodes.

La totalisation s'effectue sans superposition et le règlement fixe des règles de priorité et des limites maximales. Une valeur (ouverture du droit ou calcul) peut être attribuée par certains États pour certaines périodes. Le règlement ne connaît pas la valeur des périodes lors de la mise en œuvre du principe de totalisation.

Aussi, les périodes communiquées par l'autre État doivent être prises en compte lors de la totalisation des périodes sans considération de la valeur attribuée par l'autre État.

De même, lorsque la législation appliquée par un État connaît la prise en compte de périodes de valeur différente (ex : retraite anticipée carrière longue) la distinction opérée ne doit pas être effectuée lors de la communication des périodes à l'autre État.

Le règlement d'application fixe les règles de conversion lorsque les périodes sont exprimées dans des unités différentes. Le règlement prévoit, par ailleurs, lors de la liquidation de la pension de vieillesse, le calcul d'une pension globale théorique dont le montant est déterminé en ajoutant les périodes accomplies dans l'autre État à celles accomplies sous la législation de l'État concerné.

La totalisation s'accompagne d'une réduction de la pension globale au prorata des seules périodes de l'État en cause par rapport au total des périodes éventuellement limité à la durée maximale.

L'intéressé a droit au montant le plus élevé entre la prestation ainsi calculée et celui de la pension nationale.

Le principe de "totalisation" permet dans le cadre de la législation française en matière de retraite, d'obtenir un taux de pension amélioré voire un taux plein (50 % au régime général) avant l'âge de 67 ans.

PENSION NATIONALE

L'institution compétente calcule le montant de la pension nationale en vertu de sa seule législation uniquement si le droit est ouvert.

Article 46, § 1 - Règlement CE n° 1408/71

Article 56 - Règlement CE n° 883/2004

Au régime général de Sécurité sociale français, le droit est ouvert dès lors que l'assuré valide un trimestre (salaire soumis à cotisations au moins égal à **200** fois le SMIC horaire de l'année à valider). À compter de 2014 le salaire soumis à cotisation permettant de valider un trimestre passe à **150** fois le SMIC horaire de l'année à valider.

Pour la pension nationale, il est tenu compte des trimestres d'assurance (obligatoires ou volontaires y compris rachetés) ou assimilés, des périodes (converties en trimestres) auprès des autres régimes de base français et des périodes reconnues équivalentes (périodes de rachat possible au titre de l'activité salariée à l'étranger avant le 1^{er} avril 1983).

PÉRIODES D'ASSURANCE INFÉRIEURES À 1 AN

L'institution d'un État membre n'est pas tenue d'accorder une pension au titre des seules périodes accomplies sous la législation qu'elle applique si :

- la durée totale des périodes est inférieure à **1 an** ;
- et si, compte tenu de ces seules périodes, aucun droit n'est ouvert dans le cadre de cette législation.

Article 48 - Règlement CE n° 1408/71

Article 57 - Règlement CE n° 883/2004

Affiliation au régime général français

L'assuré affilié à un seul régime qui réunit moins de **9** trimestres obtient, sur sa demande, le remboursement des cotisations versées (salarié et employeur), actualisées au 1^{er} janvier de l'année de la demande.

Loi n° 2014/40 du 20 janvier 2014 article 44

Décret n° 2016/117 du 5 février 2016

Il perçoit à sa demande au plus tôt à l'âge d'ouverture de droit à la retraite ce versement de cotisations.

Montant du salaire validant un trimestre à compter du 1^{er} janvier 1947

1947	1 800,00 AF	1987	5 384,00 F
1948	1 800,00 AF	1988	5 568,00 F
1949	8 500,00 AF	1989	5 752,00 F
1950	11 250,00 AF	1990	5 982,00 F
1951	13 000,00 AF	1991	6 388,00 F
1952	14 950,00 AF	1992	6 532,00 F
1953	14 950,00 AF	1993	6 812,00 F
1954	16 450,00 AF	1994	6 966,00 F
1955	16 450,00 AF	1995	7 112,00 F
1956	18 095,00 AF	1996	7 396,00 F
1957	18 095,00 AF	1997	7 582,00 F
1958	18 095,00 AF	1998	7 886,00 F
1959	18 095,00 AF	1999	8 044,00 F
1960	180,95 F	2000	8 144,00 F (1 242 €)
1961	180,95 F	2001	8 404,00 F (1 281 €)
1962	180,95 F	2002	1 334 €
1963	200,00 F	2003	1 336 €
1964	225,00 F	2004	1 438 €
1965	250,00 F	2005	1 522 €
1966	287,50 F	2006	1 606 €
1967	325,00 F	2007	1 654 €
1968	362,50 F	2008	1 688 €
1969	387,50 F	2009	1 742 €
1970	412,50 F	2010	1 772 €
1971	437,50 F	2011	1 800 €
1972	788,50 F	2012	1 844 €
1973	910,00 F	2013	1 886 €
1974	1 086,00 F	2014	1 429,50 €
1975	1 350,00 F	2015	1 441,50 €
1976	1 578,00 F	2016	1 450,50 €
1977	1 788,00 F	2017	1 464,00 €
1978	2 012,00 F	2018	1 482,00 €
1979	2 262,00 F	2019	1 504,50 €
1980	2586,00 F	2020	1 522,50 €
1981	2 958,00 F	2021	1 537,50 €
1982	3 630,00 F	2022	1 585,50 €
1983	4 058,00 F		
1984	4 556,00 F		
1985	4 872,00 F		
1986	5 028,00 F		

LIQUIDATION ET PAIEMENT DES RETRAITES

ACTIVITÉ DANS UN PAYS DE L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN

Lorsque l'activité s'est déroulée dans un pays sans convention de Sécurité sociale, les caisses françaises ne tiendront pas compte des périodes passées à l'étranger (sauf si elles sont reconnues équivalentes, rachetées ou cotisées à l'assurance volontaire vieillesse). L'assuré cotise au régime local (dans les conditions fixées par le pays).

Les règlements communautaires relatifs à l'application des régimes de Sécurité sociale aux assurés qui se déplacent dans la communauté européenne prévoient la liquidation simultanée des droits.

Il est dérogé à cette règle lorsque :

- les conditions requises pour le service des prestations ne sont pas remplies au regard de toutes les législations auxquelles l'intéressé a été assujéti (par exemple, l'âge d'ouverture du droit à pension) ;
- l'assuré a demandé de surseoir à la liquidation des prestations de vieillesse acquises en vertu de la législation d'un ou plusieurs États.

Article 49 - Règlement CE n° 1408/71

Article 50 - Règlement CE n° 883/2004

Exemple

Assuré né en 1960 ayant travaillé en France et au Portugal : il peut liquider sa pension en France à 62 ans sans abattement s'il justifie de 167 trimestres. Il devra attendre 66 ans et 7 mois pour liquider au Portugal sans abattement.

Un double calcul de retraite est effectué :

- la retraite calculée en fonction de la seule carrière en France (pension nationale) ;
- la retraite calculée dans le cadre de la pension communautaire.

1^{re} étape

Totalisation des périodes d'assurance et/ou de résidence dans tous les États de l'Espace Économique Européen comme si toutes les périodes avaient été cotisées en France.

2^e étape

Le montant de la pension théorique est réduit au prorata des périodes accomplies en France : c'est la part de la pension communautaire.

3^e étape

Comparaison entre pension nationale et pension au prorata : versement de la pension la plus élevée.

☞ L'accord de retrait prévoit que les droits acquis avant la fin de la période de transition, soit le 31 décembre 2020, ne peuvent être remis en cause, quelle que soit l'issue des négociations sur la relation future en matière de sécurité sociale. Dès lors que vous perceviez une pension, celle-ci continuera à vous être versée dans votre Etat de résidence. L'accord de commerce et de coopération, dont les dispositions seront applicables au 1^{er} janvier 2021, prévoit le principe de l'exportabilité des prestations à l'exception des prestations d'invalidité et de chômage. Toutefois, celles-ci seront servies hors de France si la législation nationale le permet, ce qui est le cas pour les pensions d'invalidité. De plus cela ne remet pas en cause les droits acquis au titre de l'accord de retrait.

ACTIVITÉ DANS UN PAYS ÉTRANGER LIÉ PAR UNE CONVENTION DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les accords internationaux prévoient une coordination entre la France et les pays signataires : chaque pays verse la part qui lui incombe.

SALARIÉS EXONÉRÉS PARTIELLEMENT - ARTICLE 81-A-II DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS

L'article 81-A-II recouvre les cas de figure qui ne sont pas précisés à l'article 81-A-I du Code Général des Impôts.

Il s'agit donc ici essentiellement des salariés qui sont envoyés en mission pour une durée inférieure à **183** jours ou pour des activités qui ne sont pas énumérées par l'article 81-A-I.

CONDITIONS DE L'EXONÉRATION

La rémunération doit concerner un travail effectué à l'étranger

Sont considérés comme des pays fiscalement étrangers les territoires suivants :

- les territoires d'Outre-Mer :

Nouvelle Calédonie, Polynésie Française, Terres Australes, Antarctique, Wallis et Futuna ;

- les collectivités territoriales à statut particulier : Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon.

La France est donc liée à ces territoires par des conventions fiscales internationales.

Le salarié doit se déplacer physiquement à l'étranger

Pour qu'il y ait exonération, il faut que le salarié se déplace physiquement à l'étranger.

Exemple

*Lorsqu'un salarié est rémunéré à la commission, les majorations qu'il perçoit au titre de ventes à l'étranger sont exonérées si elles sont liées à des **séjours effectués à l'étranger**. A contrario, les majorations perçues au titre de ventes à l'étranger par un commercial qui ne se déplacerait pas à l'étranger ne sont pas exonérées.*

La prime doit figurer de façon distincte sur la fiche de paie

L'Administration fiscale n'accepte pas l'exonération de primes lorsque celles-ci sont confondues avec le salaire.

Il convient dès lors d'individualiser sur la fiche de paie les primes d'expatriation ou de mission en prévoyant une ligne particulière.

De même, la prime d'expatriation ou de mission ne doit pas être un pourcentage du salaire, ce qui donnerait l'impression d'une certaine automaticité.

Le législateur a rigoureusement recadré les conditions d'exonération prévue à l'article 81-A-II du Code général des impôts.

Aux conditions précédemment décrites s'ajoutent trois autres conditions

Les sursalaires doivent être versés en contrepartie de séjours effectués dans l'intérêt direct et exclusif de l'employeur

Les déplacements du salarié à l'étranger doivent être exclusivement liés à l'intérêt direct de la société afin de justifier l'exonération fiscale prévue. Ces déplacements ne peuvent donc être engagés que pour des raisons essentiellement professionnelles en rapport avec l'intérêt de l'entreprise.

La durée de 24 h

La durée effective de mission à l'étranger doit être au moins de **24** heures dans le ou les pays de mission. La durée de séjour court à partir de la date d'arrivée dans le pays de séjour jusqu'à la date de départ dudit pays. Le temps de transport aller et retour n'est pas pris en compte. Cette durée doit être ininterrompue.

Dans le cadre de déplacements successifs sans retour effectif en France, la durée de séjour se calcule à partir de la date d'arrivée dans le premier pays et se termine à la date de départ du dernier pays dans lequel le salarié a séjourné.

Le montant des sursalaires doit préalablement être déterminé et ne peut dépasser 40 % de la rémunération annuelle

Les suppléments de salaires, pour bénéficier de l'exonération, doivent être fixés préalablement aux missions effectuées. Il suffit pour cela que le contrat de travail ou son avenant se réfère aux grilles des primes définies dans le règlement intérieur de la société. Dans le cas contraire, les ordres de missions peuvent être pris en considération pour la justification de l'antériorité de la prime.

Il faut être en mesure de montrer que le montant des sursalaires soumis à exonération est en rapport avec l'importance du séjour à l'étranger compte tenu de la durée, de la destination, etc.

Le montant de ces sursalaires ne peut excéder **40 %** du salaire annuel. Le législateur n'a pas défini de barème mais a déterminé le quantum maximal de versement par rapport à la rémunération de l'employé au-delà de laquelle ces suppléments de salaire ne bénéficient pas d'exonération fiscale concernée.

Pour la détermination du montant de la rémunération, il faut tenir compte du salaire annuel fixe et variable, notamment les primes, bonus et intéressement.

En ce qui concerne le calcul du montant des suppléments de salaire, la liberté est donc laissée à chaque entreprise. Il peut être déterminé selon les jours, semaines ou mois, etc.

Il convient de noter que le juge de l'impôt veille particulièrement au respect de ces conditions pour pouvoir bénéficier de cette exonération. Le juge de l'impôt veille scrupuleusement à ce que ces conditions soient remplies pour accepter l'exonération prévue en cas de contentieux comme il ressort de la décision rendue par la Cour d'Appel Administrative de Nantes en date du 10 décembre 2020.

En effet, il a été jugé qu'un salarié domicilié fiscalement en France et recruté par une société minière établie à Londres qui avait pour mission de faire de la prospection commerciale et la défense des intérêts de ladite société auprès des hautes personnalités tant françaises qu'étrangères ainsi que des banques, percevant une rémunération de **16 000 €** par mois dont les sursalaires n'ont pas été déterminés préalablement ne peut pas bénéficier de l'exonération prévue à l'article 81 A du Code général des impôts.

CAA de NANTES, 1^{re} chambre, 10 décembre 2020, M. et Mme A... B... n° 18NT03137

Exemple

Un salarié dont la rémunération annuelle est de 130 000 € et qui a passé 90 jours de mission à l'étranger sur une durée d'activité effective annuelle de 220 jours :

Le montant maximum des suppléments de salaires qui peuvent bénéficier de l'exonération prévue est :

$$130\,000\,€ \times 40\,\% \times 90/220 = 21\,273\,€.$$

L'exemple ci-haut est issu de l'interprétation donnée par l'Administration Fiscale des dispositions de l'article 81 A II du Code général des impôts. Le juge administratif a invalidé l'interprétation de la méthode de calcul du quantum des sursalaires exonérés faite par l'Administration Fiscale dans l'exemple ci-dessus. Le Conseil d'État dans sa formation plénière a estimé le 10 avril 2015 que « limiter le montant du revenu pouvant être exonéré pendant la période d'imposition à **40 %** de la rémunération, laquelle doit ainsi s'entendre comme correspondant au montant global de la rémunération hors suppléments versée au salarié pendant cette période, et non à celui de la seule rémunération perçue pendant la durée de séjours hors de France donnant lieu au versement de ces suppléments ».

CE, Ass. Plénière, 10 avril 2015, n° 365851, M. et Mme Housset

Il ressort de l'interprétation du Conseil d'État que les dispositions de l'article Article 81 A II du Code général des impôts n'avaient pas pour objet d'instituer un prorata en vue de la détermination du plafond mais à déterminer plutôt un pourcentage de **40 %** au salaire global. Le nouveau mode de calcul des exonérations résultant de la décision du Conseil d'État adopté par l'Administration Fiscale est ci-dessous indiqué.

Exemple

Un salarié dont la rémunération annuelle est de 130 000 € et qui a passé 90 jours de mission à l'étranger sur une durée d'activité effective annuelle de 220 jours.

Le montant maximum des suppléments de salaires qui peuvent bénéficier de l'exonération prévue est :

$$130\,000\,€ \times 40\,\% = 52\,000\,€.$$

Cette méthode de calcul des suppléments de rémunération doit tenir compte de la destination, du nombre des déplacements, de la périodicité déterminés préalablement par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les conséquences du Brexit sur l'article 81A du Code général des impôts

Le Royaume Uni s'est définitivement retiré de l'Union Européenne à partir du 1er janvier 2021. La question s'est posée de savoir les citoyens britanniques pouvaient bénéficier des dispositions de l'article 81 A du code général des impôts.

Mme la sénatrice Éveline RENAUD-GARABEDIAN a interrogé, par question écrite, le Ministre délégué auprès du Ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des finances et de la relance, chargé des comptes publics sur le sort des salariés sous contrat britannique et résidant en France par rapport à l'article 81 A du Code Général des Impôts. Ce dernier a, d'abord, indiqué dans sa réponse que « le deuxième alinéa de cet article conditionne cette exonération au fait que l'employeur soit établi en France, dans un autre État membre de l'Union européenne, ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ». Il a, ensuite, précisé que « depuis le 1^{er} janvier 2021, le Royaume-Uni est un État tiers à l'Union européenne et à l'Espace économique européen. Par suite, les salariés d'employeurs britanniques, domiciliés fiscalement en France et envoyés à l'étranger, n'entrent plus dans le champ d'application de l'exonération prévue au I de l'article 81 A du Code général des impôts.

Il n'est pas envisagé de faire évoluer le dispositif ». Par conséquent, les salariés des sociétés anglaises ayant élu domicile en France aux termes de l'article 4 B du code général des impôts et envoyés en mission à l'étranger, perdent leur éligibilité au bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu des sursalaires perçus en rémunération des missions effectuées hors de la France et de la Grande-Bretagne prévue par l'article 81 A du Code général des impôts.

Question écrite n° 25103 de Mme Évelyne Renaud-Garabedian (Français établis hors de France – Les Républicains-R) publiée dans le JO Sénat du 28/10/2021 – page 6066

Réponse du Ministère auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance – Comptes publics publiée dans le JO Sénat du 21/04/2022 – page 2121

La Covid-19 et l'article 81A du Code général des impôts

La Covid-19 avait durablement bouleversé les conditions de travail sur le plan international en raison de la fermeture des frontières. De nombreux salariés n'ont pas pu dépasser le quantum de 120 jours dans le cadre de la prospection commerciale et **183** jours pour les activités en lien aux chantiers de construction, à la recherche et à l'extraction de ressources naturelles ou à la navigation maritime fixé par les dispositions du 1° de l'article 81 A du Code général des impôts en vue de bénéficier à l'exonération fiscale y afférente.

Mme Isabelle RAUCH, députée de la Moselle, a demandé à M. le Ministre de l'action et des comptes publics, eu égard à la situation des salariés français dans cette situation, s'il n'était pas possible d'apporter un correctif juridique en vue d'abaisser le seuil des jours requis afin de leur permettre de bénéficier de l'exonération pour les trois années 2019, 2020 et 2021.

Le Ministre de l'action et des comptes publics, dans sa réponse, a indiqué qu'aux termes des dispositions du 2° du I de l'article 81 A du code général des impôts, « les salaires perçus en rémunération de l'activité exercée à l'étranger, dans un État autre que la France et que celui du lieu d'établissement de l'employeur, sont totalement exonérés d'impôt sur le revenu en France lorsque le contribuable exerce l'une des activités limitativement énumérées par la loi, et peut justifier d'une durée minimale d'expatriation fixée à **183** jours – **120** jours pour les activités de prospection commerciale – au cours d'une période de **12** mois consécutifs, sous réserve du respect des autres conditions ». Il a opposé une fin de recevoir à la demande de la députée de la Moselle en expliquant que ces durées légales fixées par les dispositions précitées, malgré l'ampleur de la pandémie de la Covid-19, ne peuvent faire l'objet d'un aménagement.

Rep. Min. n° 30794, JOAN, 27 avril 2021, p. 3633, I. Rauch