



8 octobre 2020

A désormais moins de 100 jours de la fin de la période de transition et alors que le flou règne, les équipes RH et mobilité internationale doivent sans attendre procéder à un examen de la situation de leurs salariés impactés par le Brexit (Britanniques dans l'UE ou ressortissants UE au Royaume Uni).

- **Les enjeux en matière de sécurité sociale**

Alors que le Royaume-Uni a quitté officiellement l'Union européenne le 31 janvier 2020 à minuit, l'accord de retrait prévoit une période de transition qui s'achève le 31 décembre 2020.

Durant cette période, le Royaume-Uni reste soumis aux règles de coordination des systèmes de sécurité sociale de l'UE (règlements 883/2004 et 987/2009 étendus à l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse).

L'unicité de la législation applicable

En vertu du principe de l'unicité de législation applicable, une seule législation de sécurité sociale s'applique lorsque les personnes se déplacent en Europe pour exercer une activité professionnelle.

En règle générale, les salariés détachés restent soumis au régime de Sécurité sociale de leur Etat d'origine.

S'ils travaillent dans plusieurs pays, ils sont, par principe, soumis au régime de Sécurité sociale de leur Etat de résidence, à condition d'y exercer une part substantielle de l'activité (c'est-à-dire 25% de leur temps de travail).

La période de transition

Il n'y a **aucun changement durant la période de transition**. Les salariés qui remplissent les conditions du détachement ou de la pluriactivité peuvent demander un formulaire A1 (attestant de la législation applicable) jusqu'au 31 décembre 2020. Celui-ci reste valable pour la durée indiquée sur le document dès lors que leur situation reste inchangée, et donc potentiellement au-delà du 31 décembre 2020.

Après la transition, l'incertitude

Pour toutes les situations qui débiteront à partir du 1er janvier 2021 de nombreuses incertitudes existent.

La fin des règles de détachement aura un impact sur les coûts des détachements du Royaume-Uni vers la France après le 1er janvier 2021, puisque ceux-ci devront a priori cotiser en France.

Il pourrait être judicieux **d'anticiper certains départs** ou bien **envisager des retours** du et vers le Royaume-Uni.

La fin des règles de pluriactivité pourrait présenter certaines complexités administratives mais aussi, dans certains cas, modifier à la hausse ou à la baisse les coûts induits.

Les ressortissants des pays tiers résidant en France relèvent des règlements 883/2004 lorsqu'ils se déplacent dans l'UE (sauf en ce qui concerne le Danemark qui n'a pas étendu les règles de la coordination aux ressortissants de pays tiers).

Les ressortissants britanniques vivant en France et relevant du régime français de sécurité sociale deviendront des ressortissants d'un pays tiers. Mais ils continueront à bénéficier des différentes dispositions prévues par les règles de coordination des règlements européens.

Quels accords pour demain?

Des négociations en vue d'un nouvel accord de sécurité sociale entre le Royaume-Uni et l'Union européenne sont en cours. Aussi, le risque que l'accord final ne soit pas prêt à temps pour une promulgation avant le 1er janvier 2021 est bien réel.

■ Impact sur certaines prestations

A compter du 1er janvier 2021, en l'absence d'accord entre le Royaume-Uni et l'UE, certaines situations pourront présenter des risques.

Les personnes qui travaillent/résident au Royaume-Uni et qui sont aujourd'hui couvertes par la législation française de sécurité sociale (ou vice versa)

C'est notamment le cas des détachés ou bien des *commuters* qui travaillent la semaine au Royaume-Uni et rentrent les week-ends en France (ou vice versa). En l'absence de règles de coordination, les **salariés pourront se retrouver sans couverture**.

Rappel : le formulaire S1 permet à l'assuré et/ou aux membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un État membre autre que l'État compétent, de s'inscrire auprès de l'institution d'assurance maladie de leur lieu de résidence afin de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie.

Les bénéficiaires de droits reposant sur la totalisation des périodes d'assurance

Le principe de totalisation des périodes d'assurance permet de prendre en compte les périodes d'assurance accomplies dans la législation d'un autre État membre pour ouvrir les droits aux prestations.

A l'issue de la période de transition, cette règle ne sera plus applicable ce qui aura un impact au regard des délais de carence en matière de prestations maladie/maternité ou bien sur le calcul des droits au chômage et des droits à la retraite à partir du 1er janvier 2021.

- Les impacts en matière de fiscalité

Rien ne change quant au lieu d'imposition ou aux règles concernant la résidence fiscale des salariés. Ces aspects sont toujours régis par la Convention fiscale entre la France et le Royaume-Uni signée le 19 juin 2008.

Néanmoins, les salariés sous contrat de travail britannique ne bénéficieront plus du régime prévu à l'article 81A du Code Général des Impôts. Ils ne seront plus éligibles aux **primes d'expatriation**, ni aux avantages liés à la prospection commerciale ou à l'activité sur les chantiers.

Les employeurs britanniques devront nommer un représentant fiscal dès lors qu'ils emploient des salariés qui résident en France et qui rentrent dans le champs du prélèvement à la source.

Les personnes couvertes par la législation de sécurité sociale britannique, se verront appliquer des **prélèvements sociaux** sur leur revenus du patrimoine (imposition à 17,2% au lieu de 7,5%).

Les non-résidents domiciliés au Royaume-Uni ne seront plus automatiquement dispensés de désigner un représentant fiscal pour la vente d'un bien immobilier en France après la période de transition.

- Appréhender les règles du droit au séjour

Les employeurs devront s'assurer de la **régularité du séjour** de leurs salariés ressortissants de l'UE au Royaume-Uni et de leurs salariés ressortissants britanniques dans l'UE après le 31 décembre 2020.

En particulier, les salariés français qui résident au Royaume-Uni au 31 décembre 2020 doivent demander dès que possible *le pre-settled status* ou le *settled status* selon leur situation. Ils auront jusqu'au 30 juin 2021 pour effectuer cette démarche. Après cette date, ils seront en situation irrégulière et ne pourront pas résider ou travailler dans les mêmes conditions qu'avant le 31 décembre 2020.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. De fait elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG Avocats est une société d'avocats de droit français, membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse (« KPMG International »). KPMG International ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2020 KPMG Avocats, société d'avocats de droit français, membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants adhérents de KPMG International Cooperative, une entité de droit suisse. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo ainsi que le nom KPMG Avocats sont des marques déposées ou des marques de KPMG International.

Les britanniques qui résident en France au 31 décembre 2020 doivent solliciter un titre de séjour avec mention « Accord de retrait ». La demande pourra être faite jusqu'au 30 juin 2021.

Un service en ligne devrait ouvrir courant octobre pour leur permettre de soumettre cette demande. Les britanniques qui résident en France depuis plus de cinq ans pourront prétendre à une carte de séjour permanente et ceux qui résident en France depuis moins de cinq ans pourront demander une carte de séjour en fonction de leur situation.

Dans certains cas, il pourrait être judicieux d'anticiper les départs ou bien certains retours du et vers le Royaume Uni.

Vos contacts KPMG Avocats sont à votre disposition pour vous assister sur ces sujets.

Contacts



Ann ATCHADE
Partner, Paris
Tel: + 33155684846
annatchade@kpmgavocats.fr



Sophie FISCHÉL
Manager, Paris
Tel: + 33155684836
sfischel@kpmgavocats.fr