



4 janvier 2021

BREXIT : quels changements en matière de sécurité sociale au 1^{er} janvier 2021 ?

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et la fin de la période de transition, les règles de coordination des systèmes de sécurité sociale de l'Union Européenne (*Règlements 883/2004 et 987/2009 étendus à l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse*) ne s'appliquent plus dans les relations avec le Royaume-Uni.

Ces règles, établies de longue date, fournissent un cadre commun aux Etats de l'UE pour déterminer dans une situation transfrontalière l'Etat compétent en matière de sécurité sociale, pour agréger les périodes d'assurance effectuées dans différents pays et ainsi limiter les pertes de droits.

L'accord de commerce et de coopération¹ signé in extremis entre le Royaume-Uni et l'UE (l'Accord) détaille les règles qui s'appliquent entre le Royaume-Uni et les États de l'UE depuis le 1er janvier 2021. Le Parlement européen l'examinera dans le courant du mois de janvier 2021. Toutefois les ambassadeurs des 27 États membres de l'UE l'ont déjà approuvé à l'unanimité.

Sans accord, le droit interne de chaque pays aurait trouvé à s'appliquer avec un risque de double cotisations. Pour autant, malgré cet accord, la fin de la période de transition entraîne des changements importants et les situations individuelles doivent être analysées afin de déterminer les règles qui trouvent à s'appliquer.

De nouvelles règles à compter du 1er janvier 2021

L'Accord s'applique aux personnes et à leurs familles qui sont ou ont été soumises à la législation du Royaume-Uni et/ou d'un ou plusieurs États de l'UE.

Il s'inspire très largement des règlements existants en reprenant, par exemple, **le principe de l'unicité de la législation applicable**. Dans une situation transfrontalière, les personnes ne seront couvertes par la législation de sécurité sociale que d'un seul pays et ne cotiseront que dans le seul pays dont la législation s'applique.

Par principe, les cotisations devront être versées dans le pays où l'activité professionnelle est effectuée (qu'elle soit salariée ou indépendante) sauf lorsque les personnes travaillent dans plusieurs Etats (dits travailleurs pluriactifs) et ou bien encore lorsqu'elles sont détachées.

¹ACCORD DE COMMERCE ET DE COOPÉRATION ENTRE L'UNION EUROPÉENNE ET LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE, D'UNE PART, ET LE ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD, D'AUTRE PART

Travailleurs en pluriactivité

Les règles jusqu'alors applicables aux travailleurs en pluriactivité sont reprises dans l'ensemble. Les pluriactifs seront couverts par la législation de leur État de résidence s'ils exercent une partie substantielle (25% ou plus de l'activité professionnelle ou de la rémunération) de leur activité dans cet État. Si tel n'est pas le cas, la législation qui s'appliquera est celle du pays dans lequel l'employeur est situé.

Travailleurs détachés

Un salarié envoyé temporairement par son employeur pour accomplir une mission dans un autre État continuera à être soumis à la législation de sécurité sociale de son pays d'origine à condition que la durée du détachement ne dépasse pas 24 mois et que le travailleur ne remplace pas un autre travailleur détaché. De même, un travailleur indépendant pourra demeurer soumis à la législation de son pays d'origine pour une période ne dépassant pas 24 mois. Aucune possibilité d'extension exceptionnelle au-delà de 24 mois n'est prévue.

Chaque Etat de l'UE dispose d'une option afin d'appliquer ou non les règles relatives aux travailleurs détachés. L'UE devra notifier au Royaume-Uni le choix retenu par chacun des Etats. Il n'y a donc aucune garantie que les règles de l'Accord soient appliquées à tous les détachements.

Pour palier aux difficultés liées au calendrier de mise en oeuvre, un salarié détaché entre le 1er janvier 2021 et le 1er février 2021, dans un pays qui n'a pas encore fait connaître son choix (c'est le **cas de la France**), est traité comme si les règles de l'Accord étaient applicables et pourra être maintenu au régime de sécurité sociale de son pays d'origine.

Si l'Etat de l'UE décide de déroger aux règles négociées, les cotisations de sécurité sociale seront dues dans le pays où le salarié a été détaché (à moins qu'il ne relève du champ d'application de l'accord de retrait² pour les situations débutées avant le 1^{er} janvier 2021 – voir ci-après). En tout état de cause, il ne pourra y avoir double cotisation.

Par ailleurs, il convient de noter qu'il existe des règles spécifiques concernant les détachements ayant commencé après le 31 décembre 2020 entre le Royaume-Uni et la Norvège, la Suisse, l'Islande et le Liechtenstein.

Situations ayant débutées avant le 1^{er} janvier 2021

Certaines règles fixées par l'accord de retrait perdureront. En effet, celui-ci stipule que les personnes «sont couvertes aussi longtemps qu'elles continuent à se trouver sans interruption dans l'une des situations ... qui concerne à la fois un État membre et le Royaume Uni ».

Cela veut dire que toute situation transfrontalière (y compris celles concernant un détachement ou une pluriactivité) commencée avant le 1^{er} janvier 2021 se poursuivra au-delà de cette date dans les mêmes conditions. La validité des certificats A1 (confirmant la législation applicable) et la durée du maintien au régime de sécurité sociale du pays émetteur du document dépendra de la situation transfrontalière (détachement ou pluriactivité).

Ces règles trouvent à s'appliquer pour tous les États de l'UE (y compris pour les détachements en cours à destination et en provenance des États de l'UE qui décideront de ne pas souscrire aux nouvelles règles relatives aux travailleurs détachés, mais aussi de la Norvège, la Suisse, l'Islande et le Liechtenstein).

Il conviendra de matérialiser très rapidement, si cela n'a pas été encore fait, cette situation en demandant le certificat A1.

²ACCORD sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique

Mise en place de mécanismes protecteurs des droits

Certains mécanismes de coordination en matière de sécurité sociale continueront à s'appliquer à tous ceux qui ont acquis des droits au titre d'une mobilité antérieure ou en cours au 31 décembre 2020. Ainsi, les périodes travaillées au Royaume-Uni et dans les pays couverts par ces règlements (Union Européenne, mais aussi Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse) seront prises en compte dans le calcul des droits à la retraite ou au chômage.

L'Accord maintient le principe de la totalisation des périodes d'assurance et d'emploi dans l'UE/Royaume Uni mais les conséquences concrètes de ces dispositions devront être analysées précisément.

Il est à noter, par exemple, que les prestations familiales, exclues de l'Accord seront désormais attribuées en fonction des seules législations nationales sans remettre en cause les droits acquis au titre de l'accord de retrait.

À la lumière de ce qui précède, il est important d'identifier les personnes dont les droits sont garantis en vertu de l'accord de retrait, comme par exemple les citoyens britanniques en France qui devront prouver qu'ils résidaient légalement en France en obtenant un titre de séjour mais aussi les certificats de législation applicable lorsque cela est nécessaire.

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

Contact



Ann ATCHADE
Partner, Paris

Tel: + 33155684846
annatchade@kpmgavocats.fr

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 de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent 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.

© 2021 KPMG Avocats, société d'avocats de droit français, membre de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG ainsi que le nom KPMG Avocats sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.