



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS
Domaine Affaires internationales

La sécurité sociale des travailleurs détachés

CH - AELE

Janvier 2024

A qui s'adresse ce mémento ?

Ce mémento s'adresse aux travailleurs détachés

- entre la Suisse et les Etats membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) lorsque les travailleurs détachés ont la nationalité suisse ou celle d'un autre Etat membre de l'AELE¹ ;

Le présent mémento ne concerne pas les détachements de travailleurs

- entre la Suisse et les Etats membres de l'UE². Pour ces cas, voir le mémento « [La sécurité sociale des travailleurs détachés – CH-UE](#) » ;
- entre la Suisse et le Liechtenstein ou la Norvège lorsque les travailleurs détachés n'ont pas la nationalité suisse, islandaise, liechtensteinoise ou norvégienne. Pour ces cas, voir le mémento « [La sécurité sociale des travailleurs détachés – Etats contractants non membres de l'UE ou de l'AELE](#) » ;
- entre la Suisse et les Etats non membres de l'UE ou de l'AELE avec lesquels la Suisse a conclu une convention de sécurité sociale³. Pour ces cas, voir le mémento « [La sécurité sociale des travailleurs détachés – Etats contractants non membres de l'UE ou de l'AELE](#) » ;
- entre la Suisse et les Etats avec lesquels elle n'a pas conclu de convention de sécurité sociale. Pour ces cas, voir le mémento « [La sécurité sociale des travailleurs détachés – Etats non contractants](#) »⁴.

¹ Les Etats membres de l'AELE sont les suivants : Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse.

² Les Etats membres de l'UE sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

³ Il existe des conventions de sécurité sociale avec les Etats non membres de l'UE/AELE suivants: Albanie, Australie, Bosnie et Herzégovine, Brésil, Canada (y compris le Québec), Corée du Sud, Chili, Chine, Inde, Israël, Japon, Kosovo, Macédoine du Nord, Monténégro, Philippines, République de Saint Marin, Royaume-Uni, Serbie, Tunisie, Turquie, Uruguay, USA.

⁴ Ce mémento concerne également les détachements entre la Suisse et l'Islande lorsque les travailleurs détachés ne possèdent ni la nationalité suisse, ni la nationalité islandaise, norvégienne ou liechtensteinoise.

Introduction

A partir du 1^{er} janvier 2016, le [règlement \(CE\) n° 883/2004](#) est applicable, en vertu de la Convention AELE révisée, dans les relations en matière de sécurité sociale entre la Suisse et l'Islande, le Liechtenstein ainsi que la Norvège, en remplacement de l'ancien règlement (CEE) n° 1408/71. Il a pour but la coordination des systèmes de sécurité sociale de ces Etats et régit entre autres le détachement des travailleurs.

1) Le règlement (CE) n° 883/2004

Champ d'application matériel

Le règlement couvre les régimes obligatoires suivants :

- les prestations de maladie ou de maternité ;
- les prestations d'invalidité⁵ ;
- les prestations de vieillesse⁵ ;
- les prestations de survivants⁵ ;
- 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, ni aux prestations basées sur des conventions tarifaires (conventions collectives).

Personnes couvertes

Le règlement (CE) n° 883/2004 protège les personnes qui sont ou ont été soumises à la législation de sécurité sociale de la Suisse ou d'un Etat membre de l'AELE, ainsi que (pour certaines prestations) les membres de leur famille.

Il est applicable, dans les relations entre la Suisse et l'Islande, le Liechtenstein ou la Norvège, aux ressortissants de l'un de ces Etats.

Le détachement entre la Suisse et la Norvège ou le Liechtenstein de salariés ne possédant pas la nationalité suisse, islandaise, liechtensteinoise ou norvégienne est toutefois possible sur la base de conventions bilatérales (voir en page 2).

La détermination de la législation applicable

Afin d'éviter des lacunes dans la couverture ou une double charge de cotisations, le règlement (CE) n° 883/2004 contient des règles pour déterminer la législation applicable aux personnes exerçant une activité lucrative.

Chaque personne est soumise à une seule législation de sécurité sociale (art. 11, par. 1), en règle générale celle de l'Etat dans lequel elle travaille (art. 11, par. 3, lit. a). Elle n'a des droits et des obligations que selon la législation de cet Etat.

Le détachement temporaire dans un autre Etat contractant (art. 12) constitue une exception à ce principe.

⁵ En ce qui concerne la législation suisse, le règlement englobe également les prestations obligatoires de la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

2) Le détachement

La notion de détachement implique qu'un travailleur salarié remplisse temporairement dans un autre pays un mandat pour le compte de son employeur ou qu'un travailleur indépendant se rende temporairement dans un autre pays y exercer une activité similaire.

Durant cette période, la législation du pays d'origine reste applicable au travailleur pour toutes les assurances sociales.

Un détachement depuis la Suisse vers un Etat de l'AELE est également possible en cas de télétravail transfrontalier effectué temporairement et ponctuellement à plein temps (100 % du temps de travail). N'est pas déterminant qui a eu l'initiative du télétravail tant qu'il est convenu entre l'employé et l'employeur ou si le télétravail est motivé pour des raisons d'ordre professionnel ou privé.

Le détachement est soumis aux conditions suivantes :

a. Caractère temporaire

Un détachement ne peut s'effectuer que pour une période limitée. En principe, la période de détachement ne doit pas dépasser 24 mois.

Si la période de 24 mois est insuffisante, le pays depuis lequel le détachement a lieu et le pays où l'activité temporaire est exercée peuvent conclure un accord particulier et prévoir une prolongation.

Une interruption temporaire de l'activité (pour cause de maladie, de vacances ou de travail auprès de l'entreprise détachante) ne constitue pas une interruption du détachement.

b. Activités significatives ordinaires dans le pays d'origine

L'employeur qui détache un travailleur doit exercer, depuis un certain temps déjà, des activités économiques significatives dans le pays depuis lequel le détachement a lieu. Un établissement dans lequel il n'y pas que du personnel administratif et des bilans faisant état du chiffre d'affaires réalisé dans ce pays en sont des preuves évidentes.

Pour bénéficier du détachement, un travailleur indépendant doit avoir exercé, depuis un certain temps déjà, des activités économiques significatives dans le pays depuis lequel le détachement a lieu.

c. Assurance préalable dans le pays d'origine

Le travailleur devait être assuré immédiatement avant son détachement dans le régime de sécurité sociale du pays depuis lequel le détachement a lieu.

A titre indicatif, la période d'assurance préalable peut être considérée comme remplie lorsque le travailleur était soumis au système de sécurité sociale du pays depuis lequel le détachement a lieu depuis au moins un mois (depuis au moins deux mois pour les travailleurs indépendants).

d. 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 la période de détachement est terminée.

e. Nationalité du travailleur détaché

S'agissant du détachement entre la Suisse et les Etats membres de l'AELE, seuls les ressortissants suisses ou les ressortissants d'un Etat membre de l'AELE peuvent se prévaloir des dispositions du règlement (CE) n° 883/2004 relatives au détachement (pour les autres nationalités, voir en page 2).

f. Travailleurs salariés : lien direct avec leur employeur

Un lien de subordination direct (un lien organique) relevant du droit du travail doit exister, pour toute la durée du détachement, entre le travailleur salarié et son employeur. L'existence de ce lien doit pouvoir être prouvée. Le travailleur salarié reste sous l'autorité de son employeur qui le détache. En particulier, ce dernier doit être seul habilité à mettre fin aux rapports de travail, c'est-à-dire à résilier le contrat. La responsabilité de l'embauche et le fait que l'employeur puisse déterminer dans les grandes lignes le type d'activité que la personne détachée exercera plaident également en faveur de l'existence d'un lien relevant du droit du travail.

Le salarié détaché doit exercer son activité dans l'intérêt et pour le compte de son employeur. Il n'est toutefois pas nécessaire que le salaire soit directement versé par ce dernier.

g. Travailleurs indépendants : exercice d'activités similaires

La nature de l'activité temporaire exercée à l'étranger doit être similaire (dans le même secteur d'activité) à celle que le travailleur indépendant exerce normalement dans l'Etat depuis lequel le détachement a lieu.

3) Détachements depuis la Suisse vers un Etat de l'AELE

Attestation de détachement

L'employeur ou l'indépendant qui souhaite bénéficier du détachement pour 24 mois au maximum présente une demande par l'intermédiaire d'une application web en matière d'assujettissement mise à disposition par sa caisse de compensation AVS. Si les conditions d'un détachement sont remplies, la caisse de compensation établit [l'attestation A1](#) et la remet à l'employeur (qui la transmet à la personne détachée) ou au travailleur indépendant.

Prolongation du détachement

Si la période de détachement de 24 mois est insuffisante, l'employeur peut soumettre, dans l'intérêt du travailleur, une demande de prolongation par l'intermédiaire d'une application web en matière d'assujettissement mise à disposition par sa caisse de compensation AVS. L'OFAS tentera alors de trouver un accord particulier sur la base de l'art. 16 du règlement (CE) n° 883/2004 avec l'institution compétente du pays de l'activité temporaire. Si un accord particulier est conclu, l'OFAS envoie à l'employeur une attestation précisant que la législation suisse reste applicable. Les travailleurs indépendants suivent la même procédure.

Si, dès le début du détachement, il est prévisible que le délai de 24 mois ne suffira pas à l'accomplissement des tâches, une demande de détachement de plus longue durée peut, dans l'intérêt du travailleur, être directement déposée.

Selon la pratique suisse, une prolongation ou un détachement de longue durée n'est demandé aux autorités de l'Etat où l'activité temporaire est exercée que si la période ne dépasse pas au total cinq à six ans.

Le détachement pour télétravail ne doit pas durer plus de 24 mois et n'est pas prolongeable.

Obligation d'informer et contrôles

Le travailleur détaché et son employeur ont l'obligation d'informer les institutions compétentes du pays d'origine de toute modification importante qui intervient durant le détachement.

Les autorités peuvent effectuer des contrôles pendant toute la période de détachement, notamment pour vérifier si le lien juridique entre l'employeur et le salarié détaché est maintenu.

Effets du détachement

Les droits et les obligations selon la législation suisse restent déterminants durant la période de détachement. Le salarié détaché et son employeur continuent donc de payer des cotisations à l'AVS, à l'AI, au régime des allocations pour perte de gain, à l'assurance-chômage, à la prévoyance professionnelle, à l'assurance-accidents et au régime d'allocations familiales. De même, le travailleur indépendant continue à cotiser aux branches de la sécurité sociale suisse auxquelles il est soumis. Le droit aux allocations familiales suisses est également maintenu.

Les membres de la famille n'exerçant pas d'activité lucrative accompagnant la personne détachée restent eux aussi assujettis à la législation suisse de sécurité sociale.

Le travailleur détaché, et les membres de sa famille n'exerçant pas d'activité lucrative, restent affiliés à l'assurance-maladie obligatoire (LAMal) en Suisse.

La personne détachée n'est pas tenue de payer des cotisations aux assurances sociales du pays où l'activité temporaire est exercée, mais ne peut pas non plus bénéficier de prestations à la charge de ce pays.

Maintien de l'assurance au terme du détachement

La durée de détachement écoulée, le travailleur détaché est obligatoirement soumis au droit des assurances sociales de l'Etat où il travaille.

S'il continue à exercer une activité salariée pour un employeur en Suisse, le travailleur salarié peut, avec l'approbation de ce dernier, maintenir l'assurance-vieillesse et survivants, l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage ainsi que la prévoyance professionnelle suisses⁶.

⁶ Pour maintenir les assurances AVS/AI/APG/AC, le travailleur salarié doit, à ce moment-là, avoir été assuré pendant cinq années consécutives au moins. Pour le maintien de l'assurance pendant une activité dans un Etat de l'AELE, les périodes d'assurance accomplies dans un Etat de l'AELE sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'assurance. Le maintien de l'AVS/AI/APG/AC doit être demandé conjointement par le travailleur salarié et l'employeur auprès de la caisse de compensation compétente.

4) Couverture d'assurance durant le détachement depuis la Suisse vers un Etat de l'AELE

Le travailleur détaché depuis la Suisse et ses survivants ont droit aux prestations des assurances sociales suisses en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de chômage, de vieillesse, de décès et d'invalidité. Les prestations familiales continuent également d'être allouées.

Le travailleur détaché depuis la Suisse, ainsi que les membres de sa famille n'exerçant pas d'activité lucrative qui l'accompagnent, restent affiliés à l'assurance-maladie (LAMal) et à l'assurance-accidents obligatoires suisses pour toute la durée du détachement.

a. Couverture en cas de maladie et de maternité dans le cas où le travailleur détaché reste domicilié en Suisse

En cas de maladie et de maternité, le travailleur détaché qui reste domicilié⁷ en Suisse a droit aux soins médicalement nécessaires compte tenu de leur nature et de la durée de son séjour dans l'Etat d'activité temporaire. Pour pouvoir en bénéficier, il demande une Carte européenne d'assurance-maladie à l'assureur-maladie suisse compétent. Il en va de même pour les membres de sa famille non-actifs qui l'accompagnent.

Les prestations médicales dans le pays de l'AELE d'activité temporaire sont accordées conformément à la législation de ce pays. Les frais de rapatriement en Suisse ne sont en principe pas couverts. Il peut donc être judicieux de conclure une assurance complémentaire privée à cet effet.

b. Couverture en cas de maladie et de maternité dans le cas où le travailleur détaché prend domicile dans le pays d'activité temporaire

Lorsque le travailleur détaché a pris domicile⁸ dans l'Etat d'activité temporaire, il utilise le formulaire S 1 établi par l'assureur-maladie suisse s'agissant de sa couverture en cas de maladie ou de maternité. En présentant cette attestation à l'assurance-maladie du pays de domicile, il se fait enregistrer comme ayant droit à tous les soins prévus par sa législation. Il sera ainsi traité comme si il était assuré dans le pays en question.

La procédure est identique pour les membres de sa famille n'exerçant pas d'activité lucrative qui l'accompagnent.

⁷ Est réputé domicile le lieu où la personne a le centre de ses intérêts. Les personnes détachées doivent souvent annoncer leur départ à leur commune de domicile suisse lorsqu'elles ont leur propre appartement à l'étranger. Mais une déclaration de départ n'équivaut pas nécessairement à un déplacement du centre des intérêts. Dans les cas de détachement de courte durée du moins, le domicile n'est pas réputé déplacé dans l'Etat de l'activité temporaire.

Couverture d'assurance en cas de maladie et de maternité durant le détachement de Suisse dans un Etat membre de l'AELE : aperçu

Situation	Procédure	Protection d'assurance dans le pays de l'activité temporaire	
<p>Domicile en Suisse</p> <p>Assurance-maladie en Suisse (LAMal)</p>	<p>Demande d'une carte européenne d'assurance-maladie auprès de l'assureur-maladie suisse</p>	<p>Droit à tous les soins <i>médicalement nécessaires</i> dans le pays de l'activité temporaire</p>	
<p>Domicile dans le pays de l'activité temporaire</p> <p>Assurance-maladie en Suisse (LAMal)</p>	<p>Demande du formulaire S 1 auprès de l'assureur-maladie suisse</p>	<p>Présentation du formulaire S 1 à l'institution d'assurance-maladie du pays de l'activité temporaire. Enregistrement comme ayant droit aux prestations</p>	<p>Droit à <i>tous</i> les soins médicaux dans le pays de l'activité temporaire</p>

5) Détachement depuis un Etat de l'AELE vers la Suisse

Les explications ci-dessus valent en principe également pour le détachement depuis un Etat de l'AELE en Suisse. Les formalités doivent simplement être effectuées dans le sens inverse.

L'employeur ou l'indépendant étranger doit ainsi demander l'attestation A1 auprès de l'institution compétente de l'Etat de l'AELE en question. Celle-ci délivre l'attestation et la remet au requérant, qui en transmet copie au travailleur détaché. Les attestations sont à garder à disposition de la caisse de compensation AVS qui serait compétente si la législation suisse était applicable dans ce cas.

Les prolongations et les détachements de longue durée sur la base de l'art 16 du règlement (CE) n° 883/2004 doivent être demandées auprès de l'autorité compétente dans l'Etat de l'AELE concerné (cf. liste ci-jointe) qui, le cas échéant, tente de trouver un accord particulier avec l'Office fédéral des assurances sociales.

Effets du détachement

Les droits et les obligations selon la législation du pays d'origine restent déterminants durant la période de détachement. La personne détachée et son employeur sont donc exemptés de l'obligation de cotiser à l'AVS, à l'AI, au régime des allocations pour perte de gain, à l'assurance-chômage, à l'assurance-accidents, à la prévoyance professionnelle, ainsi qu'au régime des allocations familiales.

Les membres de la famille n'exerçant pas d'activité lucrative restent eux aussi assujettis à la législation du même Etat que la personne détachée (Etat d'origine) lorsqu'ils l'accompagnent.

Le travailleur détaché vers la Suisse et les membres de sa famille non-actifs sont exemptés de l'obligation de s'affilier dans l'assurance-maladie suisse (LAMal).

6) Importance de l'attestation de détachement

L'attestation de détachement (attestation A1) confirme que la personne détachée continue d'être assujettie au droit des assurances sociales de son pays d'origine et que la législation en matière de sécurité sociale du pays de l'activité temporaire n'est pas applicable dans son cas.

Les autorités des assurances sociales de l'Etat dans lequel s'exerce l'activité temporaire sont liées par l'attestation de détachement, tant que celle-ci n'est pas retirée ou annulée par l'institution compétente de l'Etat de détachement.

Lorsque l'institution compétente du lieu de l'activité temporaire émet des doutes quant au bien-fondé des faits exposés dans le formulaire, l'institution responsable de l'attestation doit vérifier celle-ci et, le cas échéant, la retirer.

Un travailleur détaché doit être en possession d'une attestation de détachement durant toute la période où il exerce son activité à l'étranger. Il est recommandé de demander cette attestation le plus tôt possible.

7) Informations complémentaires

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site internet www.ofas.admin.ch, rubrique Affaires internationales.

Ce mémento ne donne qu'un aperçu général. Les cas concrets ne seront examinés qu'à la lumière des dispositions légales et des conventions internationales.

Annexe

Liste des institutions compétentes dans les différents Etats membres de l'AELE pour la conclusion d'accords particuliers sur la base de l'art. 16 du règlement (CE) n° 883/2004.

IS

Velferdarraduneyti
(Ministry of Welfare)
Hafnarhusinu vid Tryggvagotu
150 Reykjavik
ICELAND
www.velferdarraduneyti.is

LI

Amt für Gesundheit
Fachbereich Internationales
Aulestrasse 51
Postfach 684
9490 Vaduz
LIECHTENSTEIN
www.ag.llv.li

NO

NAV National Office for Social
Insurance Abroad
Postboks 8138, Dep.
0033 Oslo
NORWAY
www.nav.no