



Experts Comptables - Commissaires aux Comptes

76, rue de Monceau 75008 Paris

Tél. : 33 (0) 1 44 90 25 25 - Fax 33 (0) 1 42 94 93 29

E-mail : contact@caderas-martin.com

Mai 2007

**Mise en œuvre de la Convention de Sécurité Sociale
entre la France et le Japon signée le 25 février 2005
et entrant en vigueur le 1^{er} juin 2007**

La Loi autorisant l'approbation de la convention franco-japonaise de sécurité sociale du 25 février 2005 a été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat le 5 mars 2007 et entrera en vigueur le 1^{er} juin 2007.

Cette convention a pour objet de faciliter la mobilité des salariés entre la France et le Japon en améliorant et en simplifiant les règles de fonctionnement de sécurité sociale. Elle s'applique sans distinction de nationalité à toute personne qui a été ou est soumise à la législation de l'un ou l'autre des Etats ainsi qu'à sa famille.

I - PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Cette Convention part du principe que toute personne qui devrait s'inscrire aux régimes sociaux d'un des deux Etats, serait obligatoirement affiliée dans l'Etat où elle exerce son activité. Par exemple un japonais venant travailler comme salarié en France serait assujéti uniquement aux régimes sociaux français. Ce principe est valable pour les travailleurs expatriés ou les personnes qui quittent leur pays pour travailler dans l'autre état contractant.

La Convention prévoit par ailleurs deux mesures principales :

1.1 L'option « détachement » :

Cette option permet à un salarié d'un pays d'être détaché (pour une durée maximale de 5 ans) dans l'autre pays par son employeur, tout en restant couvert par la législation sociale de son pays d'origine. Ainsi, un salarié japonais qui serait détaché en France par son employeur japonais resterait affilié aux régimes sociaux japonais.

Cette mesure concerne aussi bien les personnes détachées depuis le 1^{er} juin 2007 que celles actuellement en cours de détachement. Elle permet donc aux personnes détachées du Japon de garder leur régime social japonais et de ne pas être soumis au régime social français.

1.2 La coordination des risques (invalidité, vieillesse, survivants) à long terme :

La Convention prévoit la totalisation des périodes en matière d'assurance vieillesse et d'invalidité. Ainsi, l'institution compétente d'un des Etats tiendra compte des périodes d'assurance accomplies dans l'autre Etat pour gérer l'ouverture des droits aux prestations.

II - PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES AU DETACHEMENT

2.1. Conditions de mise en œuvre :

Conformément au § 1.1, un employé d'une entreprise établie au Japon qui est détaché en France pour le compte de l'employeur japonais, soit dans une filiale soit dans une succursale, pour une durée de 5 ans maximum, bénéficie de son maintien aux régimes sociaux japonais comme s'il travaillait au Japon. Le détachement suppose que le lien existant entre le salarié détaché et l'entreprise japonaise d'origine soit maintenu pendant toute la durée du détachement en France. Pour bénéficier de ce régime, le salarié japonais détaché devra également avoir été affilié aux régimes sociaux japonais avant son détachement.

Ce dispositif concerne l'intéressé mais également les membres de sa famille. Ces dispositions s'appliquent à partir du 1^{er} juin 2007.

Par ailleurs, un travailleur salarié qui à déjà bénéficié de ces dispositions pourra à nouveau en bénéficier s'il y a eu un délai minimum d'1 an entre la fin de la dernière période de détachement et le début de la nouvelle période.

Pour pouvoir bénéficier de ces dispositions, le salarié détaché du Japon en France, devra posséder une couverture contre les risques d'accidents du travail délivrée au Japon par son employeur japonais. En l'absence de cette couverture, le travailleur détaché sera assujéti à la législation sociale française.

Pour mettre en œuvre ce régime de détaché, la procédure est la suivante :

- Adhésion à un régime d'assurance accident du travail au Japon et obtention d'un certificat d'adhésion,
- Mise en œuvre d'une procédure de détachement auprès de l'agence des assurances sociales japonaise et obtention, après accord de cet organisme, d'un certificat d'assujettissement à la législation sociale japonaise,
- Maintien du versement des cotisations sociales japonaises au titre du salarié japonais détaché,
- Transmission à l'employeur d'accueil en France, des certificats d'adhésions à un régime d'assurance accident du travail, d'assujettissement à la législation sociale japonaise et de détachement. Ces documents seront à fournir en cas de contrôle des inspecteurs de l'URSSAF pour justifier du non-paiement des cotisations en France.

2.2. Etendue des nouvelles mesures en faveur des détachés :

Le maintien des salariés détachés aux régimes sociaux japonais permet d'échapper pendant un maximum de 5 ans aux cotisations d'URSSAF (y compris CSG et CRDS) et de retraite en France. Ces exonérations ne concernent toutefois pas les cotisations d'assurance chômage (ASSEDIC) qui restent dues en France.

2.3. Incidence du bénéfice des nouvelles mesures en faveur des détachés :

Dépenses de Maladie

Les détachés japonais ne bénéficieront plus des couvertures sociales françaises et notamment de l'assurance maladie. Ainsi, lorsque ces détachés ou leur famille seront malades sur le territoire français, leurs dépenses de santé ou de maternité ne pourront plus être remboursées par la Sécurité sociale française.

Ces dépenses devront donc être avancées par les détachés japonais puis être remboursées par les organismes sociaux japonais selon les règles de remboursement applicables au Japon.

Pour fournir une meilleure couverture à leurs détachés, les sociétés japonaises pourront mettre en place des régimes de remboursement groupes, en complément des régimes sociaux japonais, ou souscrire une assurance privée qui peut couvrir les dépenses de santé survenues en France dès le premier euro.

Allocations familiales

Les salariés japonais qui bénéficient du régime spécifique des détachés et qui restent sous régime social japonais ne pourront plus bénéficier des prestations d'allocations familiales versées par les caisses françaises.

III - MESURES TRANSITOIRES POUR LA SORTIE DU REGIME FRANÇAIS DES SALARIES JAPONAIS ACTUELLEMENT DETACHES EN FRANCE

3.1 Conditions de mise en œuvre.

Pour pouvoir sortir des régimes sociaux français les salariés japonais doivent remplir les conditions de détachement présentées ci-dessus. Ils doivent également être en possession d'une couverture contre les risques d'accidents du travail délivrée au Japon au travers de la société japonaise qui l'emploie. En l'absence de cette couverture, le travailleur détaché restera assujéti à la législation sociale française.

La période de détachement sera limitée à 5 années maximum. Pour les salariés actuellement détachés en France cette période se calcule à la date d'entrée en vigueur de la convention, ce qui signifie que le régime spécifique des détachés s'achèvera, pour eux, au plus tard le 31 mai 2012 (quelque soit la date de demande de sortie du régime par le détaché).

La procédure de sortie du régime français doit être faite par le salarié détaché. Il devra alors rendre sa carte vitale d'assuré sociale et celles des membres de sa famille. Cette procédure devra être faite après la date d'entrée en vigueur de la convention, soit après le 1^{er} juin 2007.

Nous n'avons pas encore obtenu de confirmation écrite d'une date limite de mise en œuvre de la procédure de sortie. La date du 30 juin 2007 a été évoquée lors des premières communications des organismes gouvernementaux réalisées à la publication de la Loi. Toutefois, le CLEISS (centre de liaisons européennes et internationales de SS) a présenté, dans une note récente, des exemples de restitution de cartes après le 30 juin 2007, dans le cas de soins en cours sur le sol français et pour lesquels les détachés souhaiteraient continuer de bénéficier des couvertures sociales françaises.

3.2. Conséquences de la sortie des régimes sociaux français.

Le salarié détaché japonais, et sa famille, ne seront plus soumis au régime de Sécurité sociale français à compter du 1^{er} jour du mois où les cartes vitales auront été rendues. Par exemple, pour une carte vitale restituée en juin 2007, la couverture du régime social français cessera de s'appliquer au 1^{er} juin et si des soins ont eu lieu entre le 1^{er} juin et la date de restitution de la carte, ceux-ci devront être remboursés à la Caisse d'assurance maladie.

Après restitution de la carte vitale il n'y aura donc plus de remboursement de la part de la Sécurité sociale française. En conséquence ces dépenses devront donc être avancées par les détachés japonais, être couvert par des règles internes au groupe ou par la souscription d'une assurance privée. Cette question devra donc être traitée avant de prendre la décision de restituer les cartes vitales des détachés actuellement en France.

Pour l'employeur, la sortie du régime français signifie que les cotisations sociales cesseront d'être dues à compter du 1^{er} jour du mois de restitution de la carte vitale. Soit au 1^{er} juin 2007 pour une restitution de cartes vitales en juin 2007.

3.3. Mise en œuvre de la procédure de sortie du régime français.

Il revient à l'employeur, qui assume la responsabilité de la sortie du régime social français, de vérifier que les conditions du bénéfice des exonérations sont bien remplies avant de ne plus cotiser aux caisses sociales françaises. Ce contrôle ne sera pas effectué par la Caisse d'assurance maladie lors de la restitution des cartes vitales.

Il convient de préciser par ailleurs que la Convention prévoit bien une sortie préalable du salarié détaché du régime social français afin d'obtenir, seulement après coup, un certificat d'assujettissement à la législation japonaise et un accord de détachement.

La procédure de sortie est la suivante :

- Dès le 1^{er} juin 2007, le salarié détaché pourra se rendre à la CPAM de son domicile (ou au service des relations internationales de la CPAM de son domicile) et restituer sa carte vitale ainsi que celles de sa famille. Cette restitution doit être accompagnée du formulaire J/F6 dûment rempli en 4 exemplaires. Cette formalité ne peut être effectuée que par l'intéressé lui-même et non par son entreprise ou par voie postale.
- L'agent de la CPAM conserve la carte vitale, inscrit la date fixée pour la sortie du régime français et appose un cachet sur l'exemplaire du formulaire à conserver par l'intéressé.
- Un exemplaire du formulaire sera remis à la caisse d'allocations familiales pour radiation du détaché et de sa famille.
- Le détaché transmet l'exemplaire du formulaire J/F6, daté et signé, à son employeur afin que les démarches de détachement puissent être mises en œuvre auprès de l'agence des assurances sociales japonaise (cf. procédure présentée ci-dessus) et qu'il puisse garder un justificatif de la date d'arrêt des cotisations aux régimes français en cas de contrôle des inspecteurs de l'URSSAF.