

**VAUGHAN  
AVOCATS**

# **BREXIT : ARE YOU READY?**

*Présentation sur la base du droit en vigueur et informations connues au 26 novembre 2020.*



## PLAN

1. QUEL IMPACT EN MATIERE DE **SECURITE SOCIALE**?
2. QUEL IMPACT SUR LES **CONTRATS DE TRAVAIL**?
3. QUEL IMPACT SUR **LA FISCALITE DES SALARIES**?

**VAUGHAN**  
**AVOCATS**



---

# 1. PROTECTION SOCIALE



**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021** => Royaume-Uni = **Pays « tiers »** pour l'application des règles de sécurité sociale.

**Accord de retrait du 19 octobre 2019** signé entre le Royaume-Uni et les membres de l'UE apporte quelques garanties :

- ❑ Garantie des **droits acquis jusqu'au 31 décembre 2020** (fin de la période de transition)
- ❑ Continuité de couverture sociale après le 1<sup>er</sup> janvier 2021 **dans certaines situations** (article 30 de l'accord de retrait).



## DANS QUEL PAYS COTISER ? RAPPEL DES PRINCIPES

### PRINCIPE:

On cotise là où on travaille effectivement :

- Travail au Royaume-Uni : cotisations au Royaume-Uni
- Travail en France : cotisations françaises.

### EXCEPTION : le « détachement »

- maintien des cotisations dans le pays d'origine et
- exonération dans le pays d'activité
- Au sein de l'Europe: Permis par les règlements européens\* : **Certificat de détachement (A1)**
- Avec les pays tiers : convention bilatérale de sécurité sociale\*\*

(\*) Règlements CE n°1408/71, CE n°883/2004 et CE n°987/2009

(\*\*) liste sur <https://www.cleiss.fr/docs/textes/index.html>



## Au sein de l'UE :

- ❖ **Unicité** de la législation applicable (y compris cas de pluriactivité)
- ❖ **Totalisation** des périodes d'assurance;
- ❖ **Exportation** des prestations;
- ❖ **Egalité** de traitement;

Ces règles sont applicables pour les relations entre la France et le Royaume-Uni **jusqu'au 31 décembre 2020** (FIN DE LA PERIODE DE TRANSITION)



## A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2021: Royaume-Uni = Etat tiers

### Pour toute nouvelle mobilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021:

- **Principe de territorialité: obligation de cotiser dans le pays de mission :**
  - **Détachement UK => France:**
    - ❑ Affiliation aux URSSAF dès jour 1
    - ❑ Affiliation CNFE/TFE pour les sociétés britanniques n'ayant pas d'établissement en France (URSSAF du Bas-Rhin).
  - **Détachement France => UK**
    - ❑ Affiliation aux caisses britanniques de sécurité sociale (HMRC..) – Coût moins élevé qu'en France
    - ❑ Attention : obligation légale en cas d'**employeur français** de cotiser à **Pôle emploi expatriés**.



## Sort des mobilités en cours au 31 décembre 2020?

Article **30** de l'accord de retrait :

Les citoyens de l'UE ou du Royaume-Uni qui travaillent au Royaume-Uni ou dans un Etat membre au 31 décembre 2020 et qui sont soumis à la législation d'un seul Etat membre **sont couverts par les règles de coordination européenne de sécurité sociale « aussi longtemps qu'elles continuent à se trouver sans interruption dans l'une des situations [prévues par l'accord] et qui concerne à la fois un Etat membre et le Royaume-Uni. »**

Peut concerner :

- les salariés « détachés » au sens de la sécurité sociale
- Les salariés « expatriés » ou « localisés »
- Les salariés transfrontaliers

### Conséquences :

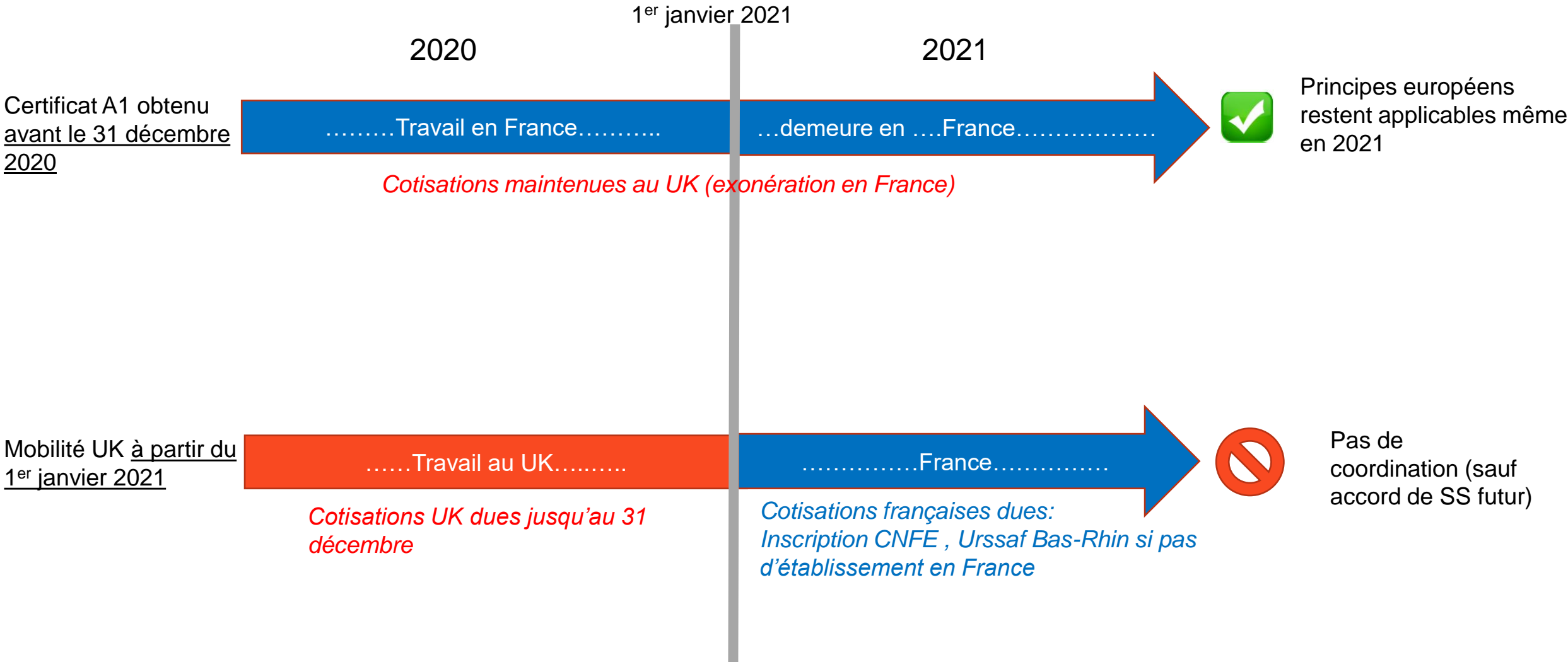
=> **Certificat A1** (détachés ou salariés en pluri-activité) **obtenus avant le 31 décembre 2020** demeurent valables après le 31 décembre 2020 pour toute situation inchangée.







# DETACHES BRITANNIQUES EN FRANCE



## SALARIES EN PLURI-ACTIVITE France - UK

<b>Pluri-activité France- Royaume-Uni en cours au 31 décembre 2020</b>	<b>Pas de modification</b> des conditions de travail	<b>=&gt; Continuité des règles de coordination européenne</b>
	<b>Modification</b> des conditions de travail <i>Exemple :</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Modification de la « <b>quotité</b> » de <b>travail</b> effectuée dans chacun des Etats</i></li><li>• <i>Modification de la <b>résidence</b> du salarié</i></li><li>• <i>Changement d'employeur</i></li></ul>	<b>=&gt; Nouvelle analyse de la situation à demander à CPAM du salarié</b>
<b>Nouvelle pluri-activité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021</b>		<u>Principe de territorialité :</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cotisations <b>dans chaque pays d'activité</b> à hauteur du temps de travail dans chaque Etat.</li><li>• <b>Plus de coordination</b> des régimes de sécurité sociale (sauf accord de sécurité sociale futur)</li></ul>

## QUELLES PRESTATIONS ?

- Les **droits acquis** avant la fin de la période de transition **ne peuvent être remis en cause.**
  
- Après le 1er janvier 2021 :
  - **si situation inchangée par rapport à 2020:**  
  
=> les règles européennes de coordination de sécurité sociale **continuent de s'appliquer** dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui.
  
  - **Si situation change par rapport à 2020:**  
  
=> plus de coordination des prestations : le salarié acquerra des droits dans le seul pays où il cotise.



Prestations	Coordination entre les 2 Etats
<b>Santé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Détachés français au R-U</u> continuent à bénéficier du NHS même après le 1<sup>er</sup> janvier <b>si situation inchangée par rapport à 2020.</b></li> <li>• <u>Détachés britanniques en France</u> continuent à bénéficier de la couverture française après le 1<sup>er</sup> janvier <b>si situation inchangée par rapport à 2020.</b>            =&gt; <b>Document portable S1</b> à demander par le salarié <b>avant le 31 décembre</b> dans le pays de résidence si cotisations sociales payées dans l'autre pays:  <i>Exemple :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>salarié français cotisant en France mais résidant au R-U</i></li> <li>• <i>Salarié britannique cotisant au R-U mais vivant en France</i></li> </ul> </li> <li>• <b>Si situation nouvelle en 2021</b> par rapport à 2020 alors aucune coordination de couverture santé</li> </ul>
<b>Retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Périodes travaillées en France ou au R-U avant le 31/12/20 prises en compte.</li> <li>• Activités qui <b>continuent d'être travaillées</b> en France ou au R-U après le 31 décembre 2020 <b>prises en compte.</b></li> <li>• <b>Nouvelles activités</b> en France ou au R-U en 2021 (par rapport à l'année 2020) ne seront <b>pas prises en compte.</b></li> </ul> <p>Quelle que soit la date effective de liquidation de la retraite.</p>
<b>Chômage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Périodes travaillées en France <u>avant le 31 déc. 2020</u> prises en compte</li> <li>• Période travaillées en France <u>après le 1<sup>er</sup> janvier 2021</u> non prises en compte <u>sauf situation inchangée</u> par rapport à 2020.</li> </ul>





—  
**CONTRATS DE  
TRAVAIL**



# CONTRATS DE TRAVAIL

- ❖ **Devoir d'information** de l'employeur inclut la protection sociale
- ❖ Pour les nouveaux contrats de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021: réfléchir en amont à la **clause protection sociale**
- ❖ Références contractuelles à « l'UE » ou « l'Europe » etc. -> Sécuriser les contrats en faisant référence au « Royaume-Uni » en tant que tel et non plus par la référence à un Etat de « l'UE » ou de « l'Europe » (exemple: lieu d'exécution du contrat, clauses de non concurrence, etc. )





# FISCALITE





# FISCALITE

- ❖ Rien ne change sur le lieu d'imposition ou les règles de résidence. Le traité fiscal bilatéral reste en vigueur pour déterminer les règles de residence fiscale et le pays d'imposition.
- ❖ **Plus de déductibilité** des cotisations sociales britanniques du salaire imposable en France (article 83 CGI) tant qu'aucun accord n'est signé entre les 2 Etats en matière de sécurité sociale.
- ❖ **Quelques incidences sur quelques dispositifs fiscaux :**
  - ❑ **Article 81 A** du CGI (primes d'expatriés, prospection commerciale, chantiers de construction, ...) : **éligibilité perdue** pour les salariés d'**employeurs britanniques**.
  - ❑ Changements surtout dans la **fiscalité patrimoniale** (PEA, application des prélèvements sociaux sur les revenus fonciers français et PV immobilières des britanniques (17,2% au lieu de 7,5%), dons réalisés au profit d'organismes britanniques, ou souscription au capital de PME britanniques n'ouvrent plus droit à réduction.



Avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2021



**Mise en place des changements**

Gestion RH

- **Adaptation contrat:**
  - **clause mobilité/non-concurrence** : référence « UE »
  - **clause protection sociale pour les nouvelles mobilités**
- **Information des salariés** sur protection sociale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Sécurité sociale

- **Identifier les missions en cours** au Royaume-Uni au 31 décembre 2020 et les potentielles modifications de situation en cours de mission
- **Anticiper**, pour les nouvelles mobilités au Royaume-Uni, les **démarches d'immatriculation** et de **paiement** des cotisations locales (même chose pour les nouvelles mobilités en France)

Fiscalité et Paie

- Paramétrer l'**outil paie** et avoir sélectionné les **prestataires internationaux pour les nouvelles mobilités**

Immigration

- Demander pour les britanniques en France le **titre de séjour mention « accord de retrait »**
- Demander, pour les français au UK, le **pre-settled status** ou **settled status**



[WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR](http://WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR)

PARIS

**TOULOUSE**

RENNES

VERSAILLES

BAMAKO



**Samya FELHINE**

**Avocat - Directeur**

T : [00 33 \(0\)5 61 21 98 00](tel:00330561219800)

M : [00 33 \(0\)6 16 59 96 94](tel:00330616599694)

Email : [sfelhine@vaughan-avocats.fr](mailto:sfelhine@vaughan-avocats.fr)

61 boulevard Carnot

31000 TOULOUSE

