



**Interreg**  
**POCTEFA**



# **La protection sociale et la réglementation fiscale des travailleurs salariés ou indépendants français en Gipuzkoa**

Juillet 2018

*Le projet a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) au travers du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières au travers de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.*

**Ce projet est cofinancé par le Fonds Européen  
de Développement Regional (FEDER)**

## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>Références bibliographiques .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Pour les salariés détachés d’une entreprise française.....</b>	<b>6</b>
3.1	Sécurité sociale des travailleurs détachés : .....	6
3.1.1	Pour la Caisse Primaire d’Assurance Maladie .....	6
3.1.2	Révision de la directive Détachement .....	7
3.2	Paiement des impôts des travailleurs détachés : .....	7
<b>4</b>	<b>Pour les salariés frontaliers .....</b>	<b>8</b>
4.1	Sécurité sociale des travailleurs frontaliers : .....	8
4.1.1	Cas des travailleurs français résidant en Espagne : .....	9
4.1.2	Cas des travailleurs français, résidant en France et exerçant une activité salariée en Espagne : .....	9
4.2	Paiement des Impôts des salariés frontaliers : Revenus de source étrangère perçus par les contribuables fiscalement domiciliés en France .....	10
<b>5</b>	<b>Pour les travailleurs indépendants .....</b>	<b>11</b>
5.1	Sécurité sociale pour les indépendants.....	12
5.2	Paiement des Impôts des indépendants : .....	12

### PARTE ESPAÑOLA

<b>6</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Para los asalariados desplazados de una empresa francesa.....</b>	<b>16</b>
7.1	Seguridad Social de los trabajadores desplegados : .....	17
7.1.1	Para la “Caisse primaire d’assurance maladie” (CPAM : seguridad social” .....	17
7.1.2	Revisión de la Directiva Europea de1996 "Trabajadores desplazados" .....	17



7.2 Pago de los impuestos de los trabajadores desplazados : .....	19
<b>8 Para los asalariados fronterizos .....</b>	<b>21</b>
8.1 Seguridad Social de los trabajadores fronterizos:.....	21
8.1.1 Caso de los trabajadores franceses residentes en España:.....	21
8.1.2 Caso de los trabajadores franceses, residentes en Francia y ejerciendo una actividad asalariada en España: .....	21
8.2 Pago de los Impuestos de los asalariados fronterizos:ingresos de origen extranjera del contribuyente con residencia fiscal en Francia .....	23
8.2.1 Hasta diciembre de 2018: .....	23
<b>9 Para los trabajadores autónomos.....</b>	<b>24</b>
9.1 Seguridad Social de los autónomos .....	24
9.2 Pago de los Impuestos de los autónomos: .....	25
<b>10 .PARTENAIRES PARTICIPANTS AU PROJET .....</b>	<b>26</b>

## 1 Références bibliographiques

[http://www.expat.com/fr/guide/europe/espagne/5\\_travailler.html](http://www.expat.com/fr/guide/europe/espagne/5_travailler.html)

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/dossiers-pays-de-l-expatriation/espagne/entree-et-sejour-23173/article/passeport-visa-permis-de-travail-112447>

<https://www.secu-independants.fr/nous-connaître/dossiers-dactualite/votre-protection-sociale-a-letranger/>

<http://www.cleiss.fr>

<http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/11242-PGP.html>

<https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source>

<https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/questions/comment-seront-imposes-mes-revenus-percus-de-letranger>

Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union Européenne, dans l'espace économique européen et en Suisse.

## 2 Introduction

En vertu du principe de libre circulation des travailleurs au sein des pays de l'Union européenne (UE), le visa et le permis de travail ne sont plus nécessaires pour travailler en Espagne. Les travailleurs ressortissants des pays membres de l'UE bénéficient des mêmes conditions de travail que les ressortissants espagnols.

L'obtention préalable du N.I.E (Numéro d'identification pour étranger) demeure en vigueur et il est nécessaire pour diverses démarches (échange ou enregistrement de permis de conduire, acquisition d'un bien immobilier, inscription dans une agence de travail temporaire, ouverture d'un compte en banque...). De plus, certains employeurs peuvent se montrer réticents à engager un ressortissant français sans ce numéro et, en tout état de cause, retenir 25 % d'impôts sur son salaire - rappelons que l'impôt est retenu à la source - au lieu du taux qui devrait s'appliquer dans le cas particulier.

Le N.I.E. est à solliciter via les formulaires suivants :

- [http://www.exteriores.gob.es/Consulados/BRUSELAS/es/Consulado/Documents/15-Formulario\\_NIE\\_y\\_certificados.pdf](http://www.exteriores.gob.es/Consulados/BRUSELAS/es/Consulado/Documents/15-Formulario_NIE_y_certificados.pdf)
- <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/BRUSELAS/es/Consulado/Documents/Anexo%20II.%20mod.%20790%20codigo%20012.%20Liquidación%20tasa.pdf>

auprès du commissariat du lieu de la résidence (ou Police des étrangers de la province), l'intéressé devant présenter un passeport ou un document d'identité en cours de validité, deux photographies et un formulaire de demande. Sa validité est de cinq ans.

## **3 Pour les salariés détachés d'une entreprise française**

### **3.1 SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS DETACHES :**

Le salarié d'une entreprise française détaché temporairement sur un chantier en Espagne continue à bénéficier du régime français d'assurance sociale, à condition que :

- la durée du chantier ne dépasse pas 24 mois (prolongation du détachement à faire) ;
- le salarié ne soit pas détaché dans le but de remplacer une personne pour laquelle cette durée maximale aurait été atteinte.

#### **3.1.1 POUR LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE**

Le maintien au régime français de sécurité sociale lors d'un séjour à l'étranger n'est pas automatique et doit faire l'objet d'une autorisation préalable du service "Relations Internationales" de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève l'employeur.

Cette demande doit être faite pour et avant chaque chantier même si la durée de ce dernier est d'une seule journée, faute de quoi le ou les salarié(s) concerné(s) risquerai(en)t de ne pas être couverts en cas d'accident.

Pour faire cette demande, il suffit d'aller sur <http://www.ameli.fr/>.

Cliquez ensuite dans la fenêtre : « Vous êtes employeur / entreprise ». Cliquez sur l'onglet « Vos démarches ». Dans la partie « détachement », cliquez sur « détachement dans un Etat de l'UE/EEE ou en Suisse ». Vous arrivez sur la page qui détaille la procédure à suivre :

<http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/detachement-a-l-etranger/detachement-dans-un-etat-de-l-ue-eee-ou-en-suisse/detachement-de-plein-droit-inf.-ou-egal-a-24-mois.php>

Complétez le formulaire S 3208 ci joint :

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/215/s3208.pdf>

et disponible en libre téléchargement en bas de page pour chaque salarié détaché et renvoyez-les à la CPAM du lieu de votre entreprise. N'oubliez pas d'en faire une copie que vous mettrez avec les autres papiers à avoir sur le lieu du chantier en cas de contrôle. En effet, c'est seulement après accord que la CPAM vous délivrera un formulaire E101 /A1 prouvant que les cotisations sociales sont bien payées en France et n'ont pas à être repayées en Espagne. Attention donc aux délais !

En cas d'accident du travail, et dans l'hypothèse où cette formalité aurait été omise, il serait encore possible de remplir ce formulaire de façon rétroactive. Toutefois, dans ce cas de figure, le délai à respecter est extrêmement court dans la mesure où il est limité normalement à 24 heures. C'est pourquoi il est très fortement conseillé de déposer cette demande avant tout déplacement.

Il faut également détenir une « Lettre de mission pour détachement » de la part de son employeur.

Voici les éléments qui doivent y figurer :

- **identité des parties,**
- **fonction du salarié,**
- **date de début du détachement,**
- **lieu de travail,**
- **rémunération,**
- **durée du travail,**
- **conditions de rapatriement**

Et ce qu'il est conseillé de faire figurer :

- **objet du contrat,**
- **période probatoire,**
- **congés payés,**
- **protection sociale,**
- **reprise d'ancienneté,**
- **clause d'égalisation fiscale,**
- **intéressement et participation,**
- **convention collective applicable,**
- **résiliation du contrat,**
- **condition réintégration,**
- **loi applicable en cas de conflit.**

### **3.2 REVISION DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE « DETACHEMENT » DE 1996 :**

Les règles de l'Union européenne sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ont été révisées après deux ans d'âpres négociations. Le texte qui vient modifier la directive « détachement » du 16 décembre 1996 a été publié au Journal officiel de l'UE du 9 juillet 2018.

Dir. 2018/957/UE du 28 juin 2018, JOUE L 173/16 du 9 juillet

#### **L'ESSENTIEL**

Malgré de fortes divisions entre les États membres, l'Union Européenne est parvenue à réviser la directive « détachement » du 16 décembre 1996, accusée de favoriser le « dumping social ».

La nouvelle directive pose un principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs détachés et les travailleurs locaux.

Le « noyau dur » du droit du travail local applicable au travailleur détaché est élargi à de nouvelles matières. De plus, il comprend les règles prévues dans les conventions collectives de branche.

En cas de long détachement (durée maximale de 12 mois, avec une prolongation possible de 6 mois) le travailleur détaché devra bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et d'emploi du pays d'accueil. Les travailleurs détachés intérimaires devront profiter des mêmes conditions de travail et d'emploi que les travailleurs intérimaires locaux.

Les États membres ont jusqu'au 30 juillet 2020 pour transposer la nouvelle directive en droit interne. En France, le gouvernement devrait procéder par ordonnance.

### **3.3 PAIEMENT DES IMPOTS DES TRAVAILLEURS DETACHES :**

L'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est fixée en France au 1er janvier 2019. Pour les salariés, l'impôt sera prélevé à la source par le tiers versant les revenus (employeur, particulier employeur, etc.) en fonction d'un taux de prélèvement calculé et transmis par l'administration fiscale. La mise en place du prélèvement sera automatique.

## **4 Pour les salariés frontaliers**

### **4.1 SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS :**

#### **4.1.1 CAS DES TRAVAILLEURS FRANÇAIS RESIDANT EN ESPAGNE :**

Vous relevez du statut de travailleur frontalier. Vous exercez votre activité salariée en France et vous résidez légalement en Espagne où vous retournez chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Vous serez donc rattaché en France au régime général auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de votre lieu de travail sur critère d'activité professionnelle. Vous aurez le droit à la prise en charge des frais de santé de l'assurance maladie en France et en Espagne. Pour les soins reçus en Espagne, vous devrez faire la demande d'un formulaire S1<sup>1</sup> auprès de votre CPAM que vous remettrez à la mutualité espagnole de votre choix.

#### **4.1.2 CAS DES TRAVAILLEURS FRANÇAIS, RESIDANT EN FRANCE ET EXERÇANT UNE ACTIVITE SALARIEE EN ESPAGNE :**

Des règles spéciales, énoncées à l'article 13 du règlement (CE) n° 883/2004, sont applicables aux personnes qui travaillent normalement dans deux ou plusieurs États membres. Comme toutes les règles permettant de déterminer la législation applicable, elles sont conçues pour assurer que le système de sécurité sociale d'un seul État membre est applicable à la fois.

Lorsqu'une personne exerce normalement une activité salariée, la première étape consiste à se demander si une partie substantielle de ses activités est exercée dans l'État membre de résidence.

Une «partie substantielle» de l'activité est exercée dans un État membre lorsque, quantitativement, une grande partie de l'ensemble des activités du travailleur est exercée dans ce pays, sans nécessairement en constituer la majeure partie.

---

<sup>1</sup> [http://www.cleiss.fr/reglements/S1\\_infos.pdf](http://www.cleiss.fr/reglements/S1_infos.pdf)

Pour déterminer si une partie substantielle de l'activité d'un salarié est exercée dans un État membre, les critères indicatifs suivants sont pris en compte : le temps de travail et/ou la rémunération.

a) Si la réponse est oui, l'article 13, paragraphe 1, dispose que c'est la législation de l'État membre de résidence qui s'applique.

b) Si la réponse est non, l'article 13, paragraphe 1, dispose qu'une personne qui travaille normalement dans deux ou plusieurs États membres est soumise à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise qui l'emploie a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée d'une seule entreprise ou d'un seul employeur.

Exemple:

Mme Z est salariée dans une entreprise dont le siège social se trouve en Espagne. Elle travaille un jour chez elle, en France et, le reste du temps en Espagne. Étant donné qu'une journée par semaine équivaut à 20 % de l'activité, Z n'effectue pas une «partie substantielle» de son activité en France. C'est donc la législation espagnole qui s'applique.

## **4.2 PAIEMENT DES IMPOTS DES SALAIRES FRONTALIERS : REVENUS DE SOURCE ÉTRANGÈRE PERÇUS PAR LES CONTRIBUABLES FISCALEMENT DOMICILIÉS EN FRANCE**

**Jusqu'en décembre 2018 :**

Des dispositions particulières applicables aux personnes qui ont le statut de frontalier au sens des conventions fiscales ou des accords conclus avec l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie et huit cantons de la confédération helvétique prévoient **l'imposition de leurs salaires dans le pays de résidence.**

**A partir de janvier 2019**, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entre en vigueur en France.

En application de l'article 204 C du CGI et sous réserve des conventions fiscales internationales, les revenus de source étrangère versés par un débiteur établi hors de France et imposables en France suivant les règles applicables aux salaires, aux pensions ou aux rentes viagères donnent lieu au paiement de l'acompte.

Ces revenus imposables en France sont ainsi soumis au paiement de l'acompte y compris s'ils ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à l'impôt étranger.

**Remarque :** Les revenus qui ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à l'impôt français sont hors du champ du prélèvement à la source (BOI-IR-PAS-10-20).

Ces dispositions concernent notamment les salaires des travailleurs couverts par un accord frontalier domiciliés fiscalement en France et exerçant leur activité hors de France pour le compte d'un employeur étranger.

Elles concernent également les pensions de retraites privées de source étrangère, lorsqu'elles sont imposables en France.

## 5 Pour les travailleurs indépendants

### 5.1 SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES INDÉPENDANTS

En cas de mission provisoire hors de France, en Europe ou à l'étranger, la Sécurité sociale pour les indépendants continue d'assurer la protection sociale du chef d'entreprise. Ce dernier continue à cotiser en France et il est considéré en situation de détachement.

#### Quelles sont les conditions à réunir ?

- exercer une activité non salariée depuis au moins 2 mois en France
- cette activité doit être maintenue en France même en l'absence du chef d'entreprise
- les activités exercées en France et hors de France doivent être semblables
- Les conditions peuvent varier selon les pays.

#### Pour quelle durée de mission ?

En Europe, la mission doit durer au maximum 24 mois.

Pour un détachement supérieur à 24 mois ou pour prolonger la durée, il est nécessaire de s'adresser au [Cleiss](#).

La Sécurité sociale pour les indépendants peut remettre sur demande une attestation, pour être dispensé d'affiliation et de cotisation dans le pays de destination.

### 5.2 PAIEMENT DES IMPOTS DES INDEPENDANTS :

Les revenus perçus hors de France au titre d'une activité non salariée doivent être déclarés dans l'assiette des cotisations sociales. En revanche, ces revenus ne rentrent pas dans l'assiette de la CSG-CRDS.

Les revenus tirés d'une activité non salariée hors de France sont à indiquer sur la DSI (Déclaration Sociale des Indépendants) (rubrique XK).

**A partir de 2019**, les indépendants (titulaires de bénéfices industriels et commerciaux BIC, de bénéfices non commerciaux BNC ou de bénéfices agricoles BA) paieront leur impôt sur le revenu via des acomptes calculés par l'administration sur la base de la déclaration de revenus et prélevés mensuellement ou trimestriellement. Les acomptes mensuels seront donc désormais étalés sur douze mois.

Ils pourront être adaptés en fonction des revenus de l'année en cours (par exemple, un indépendant qui cesse son activité pourra immédiatement arrêter de payer ses acomptes). Ces acomptes seront prélevés automatiquement par l'administration fiscale dans un souci de simplicité pour les contribuables.

Les indépendants non résidents verront leurs revenus d'activité BIC, BNC, BA soumis à des acomptes contemporains selon le même dispositif que pour les résidents, décrit ci-avant. (info du 16/01/18)

# Parte española





**Interreg**  
POCTEFA



# **La protección social y la normativa fiscal para los trabajadores franceses asalariados o autónomos en Gipuzkoa**

Julio 2018

Ce projet est cofinancé par le Fonds Européen  
de Développement Regional (FEDER)

## 6 Introducción

En virtud del principio de libre circulación de los trabajadores en el seno de los países de la Unión Europea (UE), el visado y el permiso de trabajo no son ya necesarios para trabajar en España. Los trabajadores nacionales de los países miembros de la UE gozan de las mismas condiciones de trabajo que los nacionales españoles.

La obtención previa del N.I.E (Número de identificación para extranjero) permanece vigente y es necesario para gestiones diversos (intercambio o registro de carnet de conducir, adquisición de un edificio, una inscripción en una agencia de trabajo temporal, apertura de una cuenta en banco). Además, ciertos empleadores pueden mostrarse reticentes a contratar a un nacional francés sin este número y, de todas formas, retener el 25 % de impuestos sobre su salario - recordemos que el impuesto "es retenido la fuente" (es decir directamente tomado por el empleador sobre la hoja de pagar) - en lugar del porcentaje que debería aplicarse en el caso particular.

El N.I.E. tiene que solicitarse mediante los siguientes formularios :

- <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/BRUSELAS/es/Consulado/Documents/15-Formulario NIE y certificados.pdf>
- <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/BRUSELAS/es/Consulado/Documents/Anexo%20II.%20mod.%20790%20codigo%2012.%20Liquidación%20tasa.pdf>

en la comisaría del lugar de la residencia (o Policía de los extranjeros de la provincia), el interesado debe presentar un pasaporte o un documento de identidad válido, dos fotografías y un formulario de solicitud. Su validez es de cinco años.

## **7 Para los asalariados de una empresa francesa, desplazados**

### **7.1 SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS :**

El empleado de una empresa francesa trabajando temporalmente en una obra en España continúa gozando del régimen francés de seguridad social, a condición de que:

- La duración de la obra no sobrepasa 24 meses (prolongación del despego que hay que hacer);
- El asalariado no sea contratado con el fin de reemplazar a una persona que ya hubiese alcanzado esta duración máxima.

#### **7.1.1 PARA LA “CAISSE PRIMAIRE D’ASSURANCE MALADIE” (CPAM : SEGURIDAD SOCIAL”**

El mantenimiento al régimen francés de Seguridad Social en el momento de una estancia en el extranjero no es automático y debe ser objeto de una autorización previa del servicio " Relaciones Internacionales " de la Caja Primaria de Seguro de enfermedad donde cotiza el empleador.

Esta demanda debe ser hecha para y antes de cada obra aunque la duración de este último es de un solo día, sino el dicho concernido arriesgaría no ser cubiertos en caso de accidente.

Para hacer esta solicitud, basta con ir a [http:// www.ameli.fr/](http://www.ameli.fr/) pinchar luego en la pestaña: " usted es empleador / empresa ". Pinchar en la pestaña " Vuestros pasos "(gestiones)".

En la parte "détachement" (desplazamiento) , pinchar en " despego en un Estado de la UE / EEE o en Suiza ".

Llega entonces a la página que detalla el procedimiento que hay que seguir:

[Http:// www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/detachement-a-l-etranger/detachement-dan-s-un-4-mois.php](http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/detachement-a-l-etranger/detachement-dan-s-un-4-mois.php)

Complete el formulario S 3208 disponible aquí :

<https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/215/s3208.pdf>

y descárguelo debajo de la página para cada asalariado desplazado y reenvíelos a la CPAM del lugar de su empresa. No olvide guardarse una copia y mantenerla con la documentación disponible en la obra en caso de control. En efecto, es solamente después de su acuerdo que la CPAM le extenderá el formulario E101 / A1 justificando que las cotizaciones sociales están pagadas en Francia y no tienen que ser pagadas de nuevo en España. ¡ Atención pues a los plazos!

En caso de accidente del trabajo, y en la hipótesis donde esta formalidad habría sido omitida, sería todavía posible cumplir este requisito de modo retroactivo. No obstante, en este caso, el plazo que hay que respetar es extremadamente corto dado que es de 24 horas. Por esa razón, se aconseja fuertemente depositar esta solicitud previamente a cualquier desplazamiento.

También hay que poseer una "**Declaración de misión para desplazamiento** " realizada por el empleador.

**Deben aparecer, los siguientes elementos:**

- identidad de las partes,
- tipo de trabajo del empleado,
- fecha de inicio del desplazamiento
- lugar del trabajo,
- sueldo,
- horario de trabajo,
- condiciones del retorno

**Y se recomienda incluir:**

- objeto del contrato,
- período de prueba,
- pago de las vacaciones,
- protección social,
- reconocimiento de la antigüedad laboral,
- cláusula de igualación de impuestos,
- interés y participación,
- convenio colectivo aplicable,
- rescisión del contrato,
- condiciones de retorno,
- ley aplicable en caso de conflicto.

## **7.2 REVISIÓN DE LA DIRECTIVA EUROPEA DE 1996 “TRABAJADORES DESPLAZADOS”**

Las normas de la UE sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios han sido revisadas tras dos años de duras negociaciones. El texto que modifica la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores del 16 de diciembre de 1996 se publicó en el Diario Oficial de la UE el 9 de julio de 2018 (Dir. 2018/957/UE del 28 de junio de 2018, DOUE L 173/16 del 9 de julio).

A pesar de las fuertes divisiones entre los Estados miembros, la Unión Europea logró revisar la directiva de "desplazamiento" del 16 de diciembre de 1996, que fue acusada de promover el "dumping social".

La nueva directiva establece un principio de igualdad de remuneración para los trabajadores desplazados y los trabajadores locales.

El "núcleo duro" de la legislación laboral local aplicable al trabajador desplazado se amplía a nuevos asuntos. Además, incluye las normas establecidas en los convenios colectivos de rama.

En el caso de un desplazamiento de larga duración duración (máxima de 12 meses, con una posible extensión de 6 meses), el trabajador desplazado tendrá que beneficiarse de todas las normas y reglamentos de la legislación laboral local, de las condiciones de trabajo y empleo del país anfitrión. Los trabajadores de las agencias de empleo deberán beneficiarse de las mismas condiciones de trabajo y empleo que los trabajadores de las agencias locales.

### **7.3 PAGO DE LOS IMPUESTOS DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS:**

La promulgación de la retención a cuenta para el impuesto sobre la renta está fijada en Francia al 1 de enero de 2019. Para los empleados, la retención del impuesto será hecha por la empresa con arreglo a una tasa calculada y transmitida por Hacienda. Será de aplicación automática.

## 8 Para los asalariados fronterizos

### 8.1 SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES FRONTERIZOS:

#### 8.1.1 CASO DE LOS TRABAJADORES FRANCESES RESIDENTES EN ESPAÑA:

Si eres trabajador fronterizo y ejerces una actividad asalariada en Francia y resides legalmente en España dónde regresas cada día o por lo menos una vez a la semana.

Pues serás relacionado en Francia con régimen general cerca de la caja primaria de seguro de enfermedad (CPAM) de su lugar de trabajo sobre criterio de actividad profesional. Usted tendrá el derecho a la encargada de los gastos de salud del seguro de enfermedad en Francia y en España. Para los cuidados recibidos a España, usted deberá hacer la demanda de un formulario S1<sup>2</sup> cerca de su CPAM que usted devolverá a la mutualidad española de su elección.

Por lo tanto, en Francia, estará afiliado al régimen general de la Seguridad Social (CPAM) de su lugar de trabajo según la actividad profesional. Tendrá derecho a estar cubierto por la seguridad social en Francia y en España. Para la asistencia sanitaria recibida en España, deberá solicitar un formulario S1 a su CPAM, que entregará a la mutua española de su elección.

#### 8.1.2 CASO DE LOS TRABAJADORES FRANCESES, RESIDENTES EN FRANCIA Y EJERCIENDO UNA ACTIVIDAD ASALARIADA EN ESPAÑA:

Las normas especiales, enunciadas en el artículo 13 del reglamento europeo n 883/2004, son aplicables a las personas que trabajan normalmente en dos o varios Estados miembros. Todas las reglas que permiten determinar la legislación aplicable, están concebidas para asegurar que un solo sistema de Seguridad Social de un Estado miembro sea aplicable.

---

<sup>2</sup> [http://www.cleiss.fr/reglements/S1\\_infos.pdf](http://www.cleiss.fr/reglements/S1_infos.pdf)

Cuando una persona ejerce normalmente una actividad asalariada, la primera etapa consiste en preguntarse si una parte sustancial de sus actividades se lleva a cabo en el Estado miembro donde reside.

Para determinar si una parte sustancial de la actividad de un asalariado se realiza en un Estado miembro, se toman en consideración los criterios siguientes: la duración del trabajo y/o sueldo.

Una "parte sustancial" de la actividad se realiza en un Estado miembro cuando, cuantitativamente, una gran parte del conjunto de las actividades del trabajador se lleva a cabo en ese país, sin constituir necesariamente la parte mayor.

A) Si la respuesta es sí, el artículo 13, el párrafo 1, dispone que es la legislación del Estado miembro de residencia que se aplica.

B) Si la respuesta es no, el artículo 13, el párrafo 1, dispone que una persona que trabaja normalmente en dos o varios Estados miembro está sometida a la legislación del Estado miembro en el cual la empresa que lo emplea tiene su sede o su sede de explotación, si esta persona es asalariada de una sola empresa o de un solo empleador.

Ejemplo:

Sra Z es asalariada en una empresa cuya sede se encuentra en España trabaja un día en su casa, en Francia y, el resto del tiempo en España. Dado que un día a la semana equivale al 20 % de la actividad, Z no efectúa una "parte sustancial" de su actividad en Francia. Por lo tanto, se aplica la legislación española.

## **8.2 PAGO DE LOS IMPUESTOS DE LOS ASALARIADOS FRONTERIZOS: RENTAS DE FUENTE EXTRANJERA PERCIBIDAS POR LOS CONTRIBUYENTES FISCALMENTE DOMICILIADOS EN FRANCIA**

### **8.2.1 HASTA DICIEMBRE DE 2018:**

Las disposiciones especiales aplicables a las personas que tienen la condición de transfronterizos en el sentido de los tratados o acuerdos fiscales celebrados con Alemania, Bélgica, España, Italia y ocho cantones de la Confederación Suiza prevén la imposición de sus salarios en el país de residencia.

**A PARTIR DE ENERO DE 2019**, la retención a cuenta del impuesto sobre la renta entra en vigor en Francia.

En aplicación del artículo 204 C del CGI y a reserva de los convenios fiscales internacionales, las rentas extranjeras pagadas por un deudor establecido fuera de Francia e imponibles en Francia que sigue las reglas aplicables a los salarios, a las pensiones o a las rentas vitalicias dan lugar al pago del depósito.

Esta renta imponible en Francia está, pues, sujeta al pago del depósito, incluso si da derecho a un crédito fiscal igual al impuesto extranjero.

Nota: Los ingresos que dan derecho a un crédito fiscal igual al impuesto francés no están sujetos a retención a cuenta (BOI-IR-PAS-10-20).

Estas disposiciones se refieren en particular a los sueldos de los trabajadores cubiertos por un acuerdo transfronterizo que están domiciliados a efectos fiscales en Francia y que ejercen su actividad fuera de Francia por cuenta de un empleador extranjero.

También se refieren a las pensiones de jubilación privadas de origen extranjeras cuando son imponibles en Francia.

## 9 Para los trabajadores autónomos

### 9.1 SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS AUTÓNOMOS

En el caso de una misión temporal fuera de Francia, en Europa o en el extranjero, la Seguridad Social de los trabajadores autónomos sigue proporcionando protección social al empresario. Este último sigue pagando contribuciones en Francia y se considera que está en situación de desplazado.

#### ¿ Qué condiciones hay que respetar?

- ejercer una actividad no asalariada por lo menos desde hace 2 meses en Francia
- esta actividad debe ser mantenida en Francia mismo en ausencia del empresario
- las actividades ejercidas en Francia y fuera de Francia deben ser semejantes
- Las condiciones pueden variar según los países.

#### ¿ Duración de la misión?

En Europa, la misión debe durar como máximo 24 meses.

Para un desplazamiento superior a 24 meses o para prolongar la duración, es necesario dirigirse a [Cleiss](#).

La Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos puede expedir un certificado, previa solicitud, para quedar exentos de afiliación y cotización en el país de destino.

## 9.2 PAGO DE LOS IMPUESTOS DE LOS INDEPENDIENTES:

Los ingresos percibidos fuera de Francia por el trabajo por cuenta propia deben declararse en la base de cotización de la seguridad social. Sin embargo, estos ingresos no están incluidos en la base CSG-CRDS.

Los ingresos procedentes de la actividad por cuenta propia fuera de Francia deben declararse en la DSI (Déclaration Sociale des Indépendants) (rúbrica XK).

**A PARTIR DE 2019**, Los trabajadores autónomos (titulares de beneficios industriales y comerciales del BIC, de beneficios no comerciales del BNC o de beneficios agrícolas del BA) pagarán su impuesto sobre la renta mediante cuotas calculadas por la administración sobre la base de la declaración de impuestos y deducidas mensual o trimestralmente. Por lo tanto, las cuotas mensuales se repartirán a lo largo de doce meses.

Pueden ajustarse en función de los ingresos del año en curso (por ejemplo, un trabajador autónomo que cese su actividad puede dejar de pagar sus cuotas inmediatamente). Estos plazos serán deducidos automáticamente por las autoridades fiscales en aras de la simplicidad para los contribuyentes.

Los ingresos de los trabajadores autónomos no residentes procedentes de las actividades del BIC, el BNC y el BA estarán sujetos a pagos anticipados contemporáneos en las mismas condiciones que los residentes, como se ha descrito anteriormente. (Información del 16/01/18)

## 10. PARTENAIRES PARTICIPANTS AU PROJET

A continuación se listan los socios participantes en este proyecto cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional – FEDER

 <p><b>Tknika</b> LH-RI APLIKATUTAKO IKERKETA ETA BERRIKUNTZAKO EAEKO ZENTROA CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN APLICADA DE LA FP DEL PAÍS VASCO BASQUE CENTRE OF RESEARCH AND APPLIED INNOVATION IN VET</p>	<p><b>Tknika</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.tknika.eus">www.tknika.eus</a></p>
 <p><b>Compagnons du Tour de France</b> FÉDÉRATION COMPAGNONNIQUE Anglet-Lons • Nouvelle-Aquitaine</p>	<p><b>Compagnons du Tour de France</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.compagnonsdutourdefrance.org">www.compagnonsdutourdefrance.org</a></p>
 <p><b>AROTZGI</b> Gipuzkoako Arotz Taldea Asociación Patronal de Carpinteros de Gipuzkoa</p>	<p><b>Arotzgi</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.arotzgi.net">www.arotzgi.net</a></p>
 <p><b>Chambres de Métiers et de l'Artisanat</b> Pyrénées-Atlantiques</p>	<p><b>Chambres de Métiers et de l'Artisanat</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.artisanat.fr">www.artisanat.fr</a></p>
 <p><b>termcat</b> centre de terminologia</p>	<p><b>Termecat</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.termcat.cat">www.termcat.cat</a></p>
 <p>centro integrado ikastetxe integratua <b>donibane</b> formación profesional lanbide heziketa</p>	<p><b>Donibane</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.fpdonibane.com">www.fpdonibane.com</a></p>
 <p><b>Chambre de Métiers et de l'Artisanat</b> Ariège</p>	<p><b>Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Ariège</b> <i>Descripción</i> <a href="http://www.cm-ariège.fr">www.cm-ariège.fr</a></p>

**Interreg**  
**POCTEFA**



UNIÓN EUROPEA  
UNION EUROPÉENNE

Ce projet est cofinancé par le  
Fonds Européen de Dévelop-  
pement Regional (FEDER)

**COOPWOOD**

*Le projet a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) au travers du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières au travers de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.*