

La sécurité sociale des chercheurs en mobilité

Lorsqu'un chercheur effectue une période de mobilité en Europe, sa sécurité sociale est différente d'un pays à l'autre, ce qui peut entraîner des difficultés. A défaut de pouvoir harmoniser les politiques, la Commission Européenne essaye de les coordonner. En effet, même si chaque Etat Membre est libre de décider qui est assuré, quelles prestations sont attribuées et sous quelles conditions, la Commission doit vérifier que les législations nationales n'entravent pas la liberté de circulation et de travail des personnes en Europe. La note suivante, qui s'appuie sur un document de M. Serpieri (DG Recherche) et une relecture de V. de Graauw (Fondation Kastler), vise à donner des éléments synthétiques concernant les principales dispositions.

1) Les règles de base

Le « règlement du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté » prévoit que pour éviter une double assurance, **chaque personne est soumise à la législation d'un seul Etat Membre**, en principe celui dans lequel elle travaille, et bénéficie d'une **égalité de traitement** avec les personnes. Cette disposition ne s'applique pas au cas des personnes « détachées » par un organisme dans un autre Etat Membre pour une période inférieure à 12 mois.

Une autre disposition prévoit **l'addition (agrégation) des périodes d'assurances** lorsqu'il y a une condition minimale de durée à remplir pour bénéficier d'une prestation. Ainsi si une personne travaille 3 ans dans un pays A puis 4 ans dans un pays B et qu'il faut 5 ans d'assurance dans le pays A ou 6 ans dans le pays B, elle bénéficiera quand même des prestations car on additionnera ses périodes (soit 7 ans).

2) Les retraites

La réglementation pour la retraite de base prévoit que lorsqu'une personne a travaillé au moins 12 mois dans un pays, elle percevra une retraite proportionnelle dans ce pays. Ainsi, si un chercheur a travaillé dans N pays, il percevra N retraites dans chacun des pays. Pour les périodes inférieures à 12 mois, il est possible de toucher une retraite si la législation du pays le prévoit. Sinon, la période d'assurance peut être rajoutée à celle effectuée dans un autre pays dans le cadre de la réglementation prévoyant l'addition des périodes cotisées sous le régime de différents pays (ex : 15 ans dans un pays A + 25 ans dans un pays B = 40 ans pris en compte)

Si un chercheur souhaite continuer à être pris en charge par le régime de retraite de son pays initial, alors qu'il effectue une mobilité supérieure à 12 mois, il existe des « dérogations ». Une [recommandation du 12 décembre 1984](#) incite les Etats Membres à prévoir des accords bilatéraux pour couvrir la totalité de la période de mobilité.

Pour les retraites complémentaires, les choses sont plus compliquées car il y a souvent une durée minimale d'assurance à respecter pour pouvoir en bénéficier. Par ailleurs, les droits acquis ne sont pas facilement transférables d'une institution à une autre. La « [directive du 25 juillet 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté](#) » prévoit que les droits acquis soient préservés lorsque la personne quitte le pays et qu'elle bénéficie d'une « portabilité » des droits d'un pays à un autre identique à celle dont bénéficient les salariés qui changent d'emplois à l'intérieur d'un même pays... Par ailleurs, il est également possible de conserver le régime de retraite complémentaire du pays d'origine, pour une mobilité inférieure à 12 mois, dans les mêmes conditions que pour la retraite de base.

2) L'assurance maladie et la maternité

La réglementation prévoit comme précédemment l'addition des périodes d'assurance dans les différents pays pour l'ouverture des droits. Par exemple, s'il faut N mois d'assurance pour bénéficier d'un congé maternité dans un pays, la personne qui a été assurée précédemment dans un autre pays peut comptabiliser cette période.

Pour le paiement d'une rémunération pendant un arrêt de travail, c'est la législation du pays où la personne est assurée qui s'impose. A l'inverse, pour le remboursement des frais médicaux, c'est la législation du pays où la personne réside qui s'applique. Ceci peut avoir une incidence dans le cas des chercheurs employés par un établissement d'un pays mais effectuant leurs travaux dans un autre pays (et résidant dans ce dernier).

Depuis juin 2004, une carte d'assurance maladie a été mise en place dans plusieurs Etats Membres pour simplifier les formalités administratives.

En ce qui concerne les mutuelles complémentaires (Voluntary Health Insurances), la « portabilité » est très limitée et parfois l'assurance est plus coûteuse pour les personnes en mobilité, ce que la Commission essaye de corriger...

3) L'assurance chômage

Pour le chômage, une personne qui recherche un emploi dans un pays peut être prise en charge même si elle n'a pas la durée d'affiliation suffisante dans ce pays, à condition d'ajouter à cette durée, l'affiliation obtenue dans un autre pays lors de sa période de mobilité. Ceci étant, une condition supplémentaire a été ajoutée : il faut que la personne ait été employée dans le pays où elle recherche un emploi juste avant d'être au chômage.

Par ailleurs, il est possible de percevoir des indemnités de perte d'emploi lorsqu'une personne part vers un autre pays européen à condition d'avoir bénéficié de l'allocation chômage pendant au moins 4 semaines avant le départ et de s'inscrire comme demandeur d'emploi dans le nouveau pays dans les 7 jours suivant l'arrivée (et prévenir l'administration du pays de départ). Toutefois, dans ce cas, l'allocation chômage ne peut alors être maintenue que pour une période de 3 mois.

Des règles spécifiques, plus avantageuses, existent pour les travailleurs frontaliers.

4) Les allocations familiales

Les mêmes règles s'appliquent en terme d'addition des durées d'assurance pour bénéficier des droits. Une règle supplémentaire est introduite : si tous les membres de la famille résident dans le pays où est assuré la personne, la législation de ce pays s'applique. Par contre, si les différents membres de la famille ne résident pas dans le même pays, c'est la législation du pays offrant les droits les plus avantageux qui s'applique.

5) Les impôts

En matière d'imposition, la résidence définit en principe le lieu d'imposition. Mais, des accords bilatéraux précisent généralement le pays qui prélève l'impôt, afin d'éviter une double imposition. Généralement, les taux d'imposition sont très différents d'un pays à l'autre, en particulier depuis quelques années pour les chercheurs. En effet, certains pays appliquent des réductions ou exonérations pour les chercheurs en général, et parfois pour les chercheurs étrangers, afin d'éviter un manque de main d'œuvre qualifiée en recherche (ex : Danemark, Pays Bas, Finlande, Suède...).

6) Comparaison des prélèvements en Europe

L'OCDE publie régulièrement des statistiques qui permettent de comparer les prélèvements sociaux dans différents pays. La dernière étude [« Taxing Wages 2006 »](#) donne les résultats du tableau ci-après. Celui-ci présente le taux global de prélèvements (colonne 1) en fonction du coût du travail (colonne 5), ainsi que sa décomposition : impôts (colonne 2), cotisations salariales (colonne 3) et cotisations patronales (colonne 4).

La situation de la France est contrastée. Les prélèvements représentent environ la moitié du coût du travail, ce qui est un des taux les plus élevés (l'Allemagne, la Belgique ou la Hongrie ont des taux encore plus élevés). Le taux français est supérieur de 16 points à celui du Royaume Uni ou de 21 points à celui des Etats-Unis. Toutefois, beaucoup de pays européens sont dans une situation comparable à la France (à 5 points près, on retrouve : Autriche, Pays Bas, Suède, Finlande, Italie, Pologne...).

Par ailleurs, il faut noter que cette étude n'évalue pas les prestations sociales dont bénéficient ensuite les salariés. Ainsi, dans certains pays ayant un taux de prélèvement plus bas, les salariés doivent payer une mutuelle complémentaire pour avoir une

couverture sociale comparable à celle des pays ayant un taux de prélèvement élevé. Ceci rétablit généralement l'équilibre.

Toutefois, en terme d'image, il est clair que de nombreux chercheurs (candidats à des bourses Marie Curie par exemple), estiment que les pays ayant un taux de prélèvement élevé ne sont pas attractifs...

Country ²	Total tax wedge ³	Income tax	Social security contributions		Labour costs ⁴
			Employee	Employer	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
United Kingdom	33.9	15.9	8.3	9.7	55 171
Belgium	55.4	21.3	10.7	23.3	54 896
Germany	52.5	17.5	18.0	17.0	54 129
Austria	48.1	11.5	14.0	22.6	51 075
Luxembourg	36.5	12.3	12.3	11.9	49 944
France	50.2	10.9	9.5	29.7	49 813
Netherlands	44.4	11.7	19.7	13.0	48 986
Sweden	47.9	18.2	5.3	24.4	46 396
Switzerland	29.7	9.8	10.0	10.0	46 196
Norway	37.3	18.7	6.9	11.7	45 337
Finland	44.1	19.3	5.5	19.4	44 693
Japan	28.8	6.4	10.8	11.6	44 469
Korea	18.1	3.1	6.6	8.4	43 729
Australia	28.1	22.4	0.0	5.7	40 770
Greece	41.2	6.8	12.5	21.9	39 243
Denmark	41.3	30.1	10.6	0.6	38 956
Iceland	28.6	23.0	0.2	5.5	36 775
Italy	45.2	13.9	7.0	24.3	36 585
Canada	32.1	15.0	6.6	10.4	36 137
Spain	39.1	10.8	4.9	23.4	35 209
United States	28.9	14.6	7.1	7.3	35 045
Ireland	23.1	8.8	4.6	9.7	32 945
New Zealand	20.9	20.9	0.0	0.0	28 346
Portugal	36.3	8.2	8.9	19.2	25 849
Turkey	42.8	12.8	12.3	17.7	24 993
Czech Republic	42.6	7.4	9.3	25.9	21 777
Hungary	51.0	14.6	10.6	25.8	19 685
Poland	43.7	5.3	21.4	17.0	19 130
Slovak Republic	38.5	7.1	10.6	20.8	16 828
Mexico	15.0	3.1	1.3	10.6	11 026

L'ensemble des éléments ci-dessus montre qu'il existe en Europe des situations diverses et que la mobilité peut engendrer des difficultés en termes de prestations sociales. Néanmoins, beaucoup de progrès ont été accomplis, et de nouvelles mesures sont à l'étude pour lever ce qui peut parfois constituer un obstacle à la mobilité.

Précédentes notes du PCN Mobilité :

1. *Informations sur le programme Ressources Humaines et Mobilité (avril 2006)*
2. *Le point sur les centres de mobilité (juin 2006)*
3. *Actualités du programme Ressources Humaines et Mobilité (juillet 2006)*
4. *Les experts français du programme Marie Curie (octobre 2006)*
5. *Le nouvel organigramme de la DG Recherche : les actions Marie Curie et les actions à externaliser (novembre 2006)*
6. *Les nouvelles possibilités de co-financement des bourses Marie Curie dans le 7e PCRDT (novembre 2006)*
7. *Bilan des actions Marie Curie du 6e PCRDT : Les mécanismes d'aide au retour (novembre 2006)*
8. *Le point sur la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement de chercheurs (novembre 2006)*
9. *Les difficultés d'analyse des résultats aux appels à propositions des actions Marie Curie (décembre 2006)*
10. *Bilan des Bourses Marie Curie du 6e PCRDT : Positionnement de la France (décembre 2006)*
11. *Les chiffres de la mobilité des chercheurs en France (janvier 2007)*
12. *Bilan des Réseaux de Formation (RTN) dans le 6e PCRDT et participation des laboratoires français (janvier 2007)*
13. *Les salaires des chercheurs en Europe (février 2007)*
14. *Quelques conseils pour monter un réseau de formation (mars 2007)*
15. *Où obtenir de l'aide pour monter un projet européen dans le programme PEOPLE (mars 2007)*
16. *Les classements des universités dans le monde et leur impact sur la mobilité ((avril 2007)*
17. *La mobilité des chercheurs et les pays d'Europe (avril 2007)*
18. *Les définitions de la recherche et des chercheurs (avril 2007)*
19. *La mobilité des chercheurs entreprise/université en Europe (avril 2007)*
20. *Les formalités d'admission des chercheurs de pays tiers (mai 2007)*
21. *Qui est éligible pour une bourse Marie Curie ? (mai 2007)*
22. *La sécurité sociale des chercheurs en mobilité (mai 2007)*