

Notre équipe droit social conseille et accompagne les filiales françaises d'entreprises allemandes, autrichiennes et suisses en droit du travail individuel (rédaction de contrats de travail et gestion des procédures de licenciement), ainsi qu'en droit du travail collectif (mise en œuvre de mesures de restructuration, gestion des procédures de licenciement collectif et élaboration de plans sociaux).



News | Droit social | France

Le détachement de salariés en France par une société étrangère; à défaut de production du certificat A1, le redressement de l'Urssaf est justifié

05 mars 2026

Dans une récente décision, la Cour de cassation (Cass. 2e civ., 16 oct. 2025, n° 23-14.039), a estimé que l'Urssaf pouvait exiger d'une société étrangère la présentation des certificats A1 de ses salariés, afin de s'assurer que, pour leur activité en France, ils étaient bien couverts par le régime de sécurité sociale de leur pays d'origine.



Emeline Salmon LL.M.

Avocat

salmon@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

Le détachement de salariés au sein de l'Union européenne (UE)

Le détachement de salariés au sein de l'Union européenne (UE) permet à une entreprise d'envoyer temporairement ses salariés dans un autre État membre, tout en maintenant la relation de travail avec ses salariés durant le détachement.

Concernant le droit de la sécurité sociale, la réglementation européenne permet aux salariés détachés, sous certaines conditions, de maintenir leur affiliation à la sécurité sociale de leur pays d'origine.

Cette réglementation vise à éviter le double paiement des cotisations sociales, en permettant aux salariés de continuer à être couverts par le régime de sécurité sociale de leur pays d'origine, même lorsqu'ils exercent temporairement leur activité dans un autre État membre dans le cadre d'un détachement.

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Droit de la sécurité sociale français : l'importance du certificat A1

Pour attester de cette situation, le certificat A1 est un document fondamental, qui prouve l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine durant la période de détachement.

En l'absence de ce document, les autorités de contrôle, telles que l'Urssaf en France, peuvent remettre en question la conformité de l'employeur à ses obligations sociales et procéder à un redressement.

Cette question était au cœur de la décision de la Cour de cassation du 16 octobre 2025, qui a réaffirmé l'importance de ce document dans le cadre des contrôles visant à lutter contre le travail dissimulé.

Contrôle Urssaf et les conséquences de l'absence du certificat A1

Dans l'affaire en question, une société portugaise avait détaché des salariés en France sans avoir obtenu de certificat A1 et sans les avoir déclarés auprès des organismes de sécurité sociale français.

L'Urssaf, dans le cadre d'un contrôle sur le respect de la législation relative au travail dissimulé, a demandé à l'entreprise de fournir ce document pour chaque salarié concerné afin de prouver l'affiliation des salariés au système de sécurité sociale de leur pays d'origine et donc du Portugal.

Faute de pouvoir justifier de cette affiliation, l'Urssaf a procédé à un redressement pour travail dissimulé.

Dans cette décision, la Cour de cassation rappelle que les inspecteurs de l'Urssaf avaient le droit de demander toute documentation, quel qu'en soit le format, permettant de vérifier la régularité de la situation des salariés présents sur le sol français.

Ainsi, l'Urssaf pouvait exiger la présentation des certificats A1 pour s'assurer que les salariés étaient bien couverts par le régime de sécurité sociale portugais.

Du point de vue des employeurs, l'obligation d'obtenir un certificat A1 peut sembler excessive dans certains cas car le certificat doit être demandé pour chaque mission, même de très courte durée.

Il convient de relever que ce certificat A1 est obligatoire et que dès obtention, il présume de la régularité de l'affiliation du travailleur au régime de sécurité sociale de l'État d'emploi.

Autres formalités liées au détachement en France

Depuis plusieurs années, la France a renforcé les contrôles concernant le détachement des salariés. L'Urssaf et l'inspection du travail disposent ainsi de moyens accrus pour lutter contre les abus, en veillant à ce que les employeurs respectent les règles relatives au détachement et à la protection sociale des travailleurs.

Le certificat A1 n'est pas la seule formalité à effectuer dans le cadre d'un détachement. Il convient selon les cas notamment

- d'effectuer une déclaration de détachement,
- d'obtenir une carte BTP,
- de rédiger un avenant un contrat de travail du salarié pour une meilleure organisation du détachement.

Sanctions en cas de non-respect des réglementations

En cas d'irrespect de la réglementation française dans le cadre d'un détachement, de lourdes sanctions notamment financières peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur.

En cas de contrôle et de constatation d'infractions aux dispositions françaises, il convient de réagir très rapidement afin de transmettre les éléments requis et de présenter des arguments juridiques pertinents en fonction des infractions constatées.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans ces démarches.

[Nous contacter](#)

[Zur deutschsprachigen News](#)