

Guide pratique

# La législation

## applicable aux travailleurs

dans l'Union européenne (UE),  
l'Espace économique européen (EEE)  
et en Suisse



L'Europe sociale



Modernised  
EU Social Security Coordination







## Sommaire

INTRODUCTION	5
Pourquoi avons-nous besoin de ce guide?	5
Aperçu des règles	5
PREMIERE PARTIE: LE DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS	6
1. À quel système de sécurité sociale les travailleurs détachés à titre temporaire dans un autre État membre sont-ils assujettis?	6
2. Comment la législation communautaire spécifique définit-elle le détachement de travailleurs?	6
3. Quels critères permettent d'affirmer qu'un employeur exerce normalement ses activités dans l'État d'envoi?	7
4. Quand peut-on qualifier la relation entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché de «relation directe»?	8
5. Qu'en est-il du travailleur recruté dans un État membre en vue d'un détachement dans un autre État membre?	9
6. Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur est détaché dans plusieurs entreprises?	10
7. Existe-t-il des situations dans lesquelles il est absolument impossible d'appliquer les dispositions régissant le détachement des travailleurs?	11
8. Qu'en est-il des travailleurs indépendants travaillant à titre temporaire dans un autre État membre?	12
9. Quels critères permettent de déterminer si une personne est considérée comme un travailleur indépendant dans l'État d'envoi?	12
10. Qu'entend-on par «activité similaire»?	13
11. Quelles sont les procédures à suivre dans le cadre d'un détachement?	13
12. Accords sur les dérogations à la législation relative au détachement	14
13. À partir de quel moment une personne ayant terminé un détachement peut-elle demander un autre détachement?	15
14. Qu'en est-il des mesures de détachement autorisées et mises en œuvre au titre du règlement (CE) n° 1408/71? Ces périodes de détachement sont-elles prises en compte dans la période de 24 mois prévue par le règlement (CE) n° 883/2004?	15
15. Suspension ou interruption de la période de détachement	16
16. Notification des changements intervenant pendant la période de détachement	17
17. Fourniture d'informations et suivi de la conformité	17





## Introduction

### Pourquoi avons-nous besoin de ce guide?

L'article 76 du règlement (CE) n° 883/2004 requiert des États membres<sup>1</sup> qu'ils communiquent entre eux et favorisent l'échange d'expériences et de bonnes pratiques administratives afin de faciliter l'application uniforme du droit communautaire. Ce principe est étayé par l'exigence d'un échange d'informations efficace entre institutions et l'obligation faite aux citoyens et aux employeurs de fournir des informations exactes et ponctuelles.

Le présent guide a été élaboré pour fournir aux différentes instances administratives et de terrain concernées par la mise en œuvre de dispositions communautaires spécifiques un instrument de travail actualisé pour leur permettre d'aider les institutions, les employeurs et les citoyens à déterminer la législation applicable dans des circonstances données.

### Aperçu des règles

Le principe directeur est le suivant: «Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre»<sup>2</sup>. En règle générale, la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre. Ce principe est nommé *lex loci laboris*. La personne qui reçoit une prestation en espèces à court terme du fait de l'exercice d'une activité, salariée ou non, est également soumise à la législation de cet État membre. Toute autre personne est soumise à la législation de l'État membre de résidence.

Néanmoins, dans certaines situations très spécifiques, d'autres critères que le lieu effectif d'emploi peuvent être pris en compte. C'est notamment le cas pour le détachement temporaire de travailleurs dans d'autres États membres, l'exercice d'activités professionnelles dans deux ou plusieurs États membres, et pour certaines catégories de travailleurs telles que les fonctionnaires.

Les règles de détermination de la législation applicable sont fixées aux articles 11 à 16 du règlement (CE) n° 883/2004<sup>3</sup> et les modalités d'application correspondantes sont fixées aux articles 14 à 21 du règlement (CE) n° 987/2009<sup>4</sup> (ces deux textes étant ci-après conjointement dénommés «les règlements»). Ces règles sont également interprétées par la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après la «commission administrative») dans sa décision n° A2.

Le présent guide est divisé en trois parties:

- Première partie: le détachement de travailleurs
- Deuxième partie: activités simultanées dans deux ou plusieurs États membres
- Troisième partie: procédures de résolution des conflits relatifs à la législation applicable.

---

<sup>1</sup> Le terme «État membre» inclura les États membres de l'AELE dès que le règlement (CE) n° 883/2004 leur sera applicable.

<sup>2</sup> Article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004

<sup>3</sup> Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30 avril 2004, corrigendum JO L 200 du 7 juin 2004) modifié par le règlement (CE) n° 987/2009 (JO L 284 du 30 octobre 2009)

<sup>4</sup> Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 (JO L 284 du 30 octobre 2009)



## Première partie: le détachement de travailleurs

### 1. À quel système de sécurité sociale les travailleurs détachés à titre temporaire dans un autre État membre sont-ils assujettis?

Un employeur dans un État membre (l'«État d'envoi») peut de temps à autre souhaiter envoyer l'un de ses salariés travailler dans un autre État membre (l'«État d'emploi»)<sup>5</sup>. Ce type de travailleur est dénommé *travailleur détaché*.

Selon les règles communautaires, les travailleurs actifs dans plusieurs États membres de l'Union européenne doivent être soumis à une seule législation en matière de sécurité sociale<sup>6</sup>. Les règlements disposent que le régime de sécurité sociale applicable aux citoyens qui, pour des raisons professionnelles, se déplacent d'un État à un autre, est en principe le régime en vigueur dans l'État membre du nouvel emploi.

Afin d'encourager dans toute la mesure du possible la liberté de mouvement des travailleurs et des services, d'éviter des complications administratives ou d'une autre nature, coûteuses et contraires aux intérêts des travailleurs, des entreprises et des administrations, les dispositions communautaires en vigueur prévoient certaines dérogations au principe général précité.

La principale de ces dérogations porte sur l'obligation de maintenir un travailleur détaché dans le régime de sécurité sociale de l'État membre dont dépend l'entreprise qui l'emploie habituellement (l'État d'envoi) lorsque le travailleur concerné est détaché par cette entreprise dans un autre État membre (l'État d'emploi) pour une durée déterminée dès le départ (24 mois au plus), sous réserve que certaines conditions, précisées ci-après, continuent d'être remplies.

Ces situations – qui donnent lieu à une exonération de cotisations dans l'État d'emploi – généralement dénommées «**détachement de travailleurs**», sont régies par l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004.

Les règles, qui concernent à la fois les salariés et les travailleurs indépendants, sont examinées ci-après.

### 2. Comment la législation communautaire spécifique définit-elle le détachement de travailleurs?

Conformément aux dispositions précitées du règlement, «la personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un **employeur y exerçant normalement ses activités**, et que cet employeur détache pour effectuer un travail **pour son compte** dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que

- **la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois**  
*et*
- **que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée».**

<sup>5</sup> L'État d'emploi est celui dans lequel une personne exerce une activité professionnelle salariée (ou non salariée), comme défini à l'article 1, points a) et b) du règlement de base.

<sup>6</sup> Article 11, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004



Les modalités du détachement doivent permettre aux employeurs (et aux travailleurs) d'envoyer des salariés travailler dans un autre pays pour une période temporaire. Dès lors, le détachement ne doit pas être utilisé pour pourvoir des postes permanents ou conclure des contrats à durée indéterminée par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques. Outre le caractère temporaire du détachement et le fait qu'il n'a pas vocation à remplacer un autre travailleur, il convient de tenir compte de plusieurs aspects importants concernant cette règle spéciale.

En premier lieu, l'employeur doit **normalement exercer ses activités** dans l'État d'envoi. De plus, pour que l'on puisse considérer qu'un travailleur «effectue un travail pour le compte d'un employeur», une **relation directe** doit exister pendant toute la période de détachement entre cet employeur et le travailleur détaché.

### 3. Quels critères permettent d'affirmer qu'un employeur exerce normalement ses activités dans l'État d'envoi?

Les termes *y exerçant normalement ses activités* désignent un employeur qui exerce généralement des **activités substantielles** autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. Si les activités de l'entreprise sont limitées à la gestion interne, l'entreprise ne sera pas considérée comme déployant normalement ses activités dans cet État membre. Ce point est déterminé en tenant compte de tous les facteurs caractérisant les activités de l'entreprise en question. Ces facteurs doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées.

L'existence d'activités substantielles de l'entreprise dans l'État d'envoi peut être vérifiée par un ensemble de facteurs objectifs et les suivants revêtent une importance particulière. **Cette liste n'est pas exhaustive car les critères doivent être adaptés à chaque cas et il s'agit de tenir compte de la nature des activités exercées par l'entreprise dans l'État d'établissement. Il peut aussi s'avérer nécessaire de prendre en compte d'autres critères reflétant les caractéristiques spécifiques de l'entreprise et la nature réelle des activités qu'elle exerce dans l'État d'établissement:**

- Le lieu dans lequel l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration
- Le nombre d'employés administratifs de l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi – si l'entreprise d'envoi ne dispose que de personnel administratif dans l'État d'envoi, les dispositions relatives au détachement de personnel ne lui sont pas applicables
- Le lieu d'embauche du travailleur détaché
- Le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus
- Le droit applicable aux contrats signés par l'entreprise d'envoi avec ses clients et ses salariés
- Le nombre de contrats exécutés dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi
- Le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise d'envoi dans l'État d'envoi et dans l'État d'emploi au cours d'une période d'évaluation suffisante (par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25% du chiffre d'affaires total dans l'État d'envoi peut être un indicateur suffisant; en-dessous de ce seuil de 25%, des contrôles supplémentaires seront nécessaires)<sup>7</sup>
- La période d'activité de l'entreprise dans l'État membre d'envoi.

<sup>7</sup> En principe, le chiffre d'affaires peut être évalué à partir des comptes publiés par l'entreprise pour les douze mois précédents. Néanmoins, dans le cas d'une entreprise nouvellement créée, il sera plus approprié de calculer le chiffre d'affaires à compter du début de ses activités (ou sur une période plus courte si cela est plus représentatif).



Pour apprécier l'activité substantielle dans l'État d'envoi, les institutions doivent également vérifier que l'employeur qui demande un détachement est véritablement l'employeur des salariés concernés par le détachement. Cela sera d'autant plus nécessaire si l'employeur fait simultanément appel à du personnel permanent et à du personnel intérimaire.

#### **Exemple:**

La société A de l'État membre X est chargée par un client de réaliser des travaux de peinture dans un État membre Y. Les travaux devraient durer deux mois. Outre sept membres de son personnel permanent, la société A souhaite aussi envoyer dans l'État membre Y trois travailleurs intérimaires mis à disposition par l'agence d'intérim B; les travailleurs intérimaires ont déjà travaillé pour la société A, laquelle demande à l'agence d'intérim B de détacher ces trois travailleurs intérimaires dans l'État membre Y en même temps que ses sept salariés.

Si toutes les autres conditions relatives au détachement sont remplies, c'est la législation de l'État membre X qui continuera de s'appliquer aux travailleurs intérimaires ainsi qu'au personnel permanent. L'agence d'intérim B demeure naturellement l'employeur des travailleurs intérimaires.

#### **4. Quand peut-on qualifier la relation entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché de «relation directe»?**

L'interprétation des dispositions juridiques et de la jurisprudence communautaires ainsi que de la pratique quotidienne fournit un certain nombre de critères permettant d'apprécier l'existence d'une **relation directe** entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché:

- La responsabilité de l'embauche
- Le contrat doit clairement être et avoir été applicable pendant toute la période de détachement aux parties concernées et doit faire suite aux négociations qui ont abouti à l'embauche
- Le pouvoir de mettre fin au contrat de travail (autrement dit, le pouvoir de licencier) doit rester exclusivement aux mains de l'entreprise d'envoi
- L'entreprise d'envoi doit conserver le pouvoir de déterminer la «nature» du travail réalisé par le travailleur détaché; il ne s'agit pas de décider des détails du travail à réaliser ni de la manière dont il doit l'être mais, de manière plus générale, de déterminer le produit final dudit travail ou le service qui doit être fourni
- Les obligations relatives à la rémunération du travailleur détaché continuent d'incomber à l'entreprise qui a conclu le contrat de travail, sans préjudice aucun d'un éventuel accord relatif aux modalités de versement des salaires au salarié, entre l'employeur dans l'État d'envoi et l'entreprise dans l'État d'emploi
- L'entreprise d'envoi conserve le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires au salarié.

#### **Exemples:**

- a) La société A établie dans l'État membre A détache un salarié à titre provisoire pour réaliser un travail au sein de la société B établie dans l'État membre B. Le travailleur détaché reste soumis au contrat de travail conclu avec la seule société A, et ne peut exiger de rémunération que de la société A.

**Solution:** la société A est l'employeur du travailleur détaché puisque ce dernier ne peut être rémunéré que par elle. Ceci est vrai même si la société B





rembourse à la société A une partie ou l'intégralité du salaire versé au travailleur détaché et déduit ce salaire de ses impôts au titre des charges d'exploitation dans l'État membre B.

- b) La société A établie dans l'État membre A envoie un salarié à titre provisoire pour réaliser un travail au sein de la société B établie dans l'État membre B. Le travailleur reste soumis au contrat de travail conclu avec la société A et est rémunéré par la société A. Néanmoins, le travailleur conclut un contrat de travail complémentaire avec la société B, laquelle lui verse également un salaire.

**Solution a):** Pendant la durée de son emploi dans l'État membre B, le travailleur a deux employeurs. Lorsqu'il travaille exclusivement dans l'État membre B, il est soumis à la législation de ce dernier, conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004. Dès lors, la rémunération versée par la société A est prise en compte pour déterminer les cotisations de sécurité sociale qui doivent être versées dans l'État membre B.

**Solution b):** Si, de temps à autre, le travailleur travaille aussi dans l'État membre A, il convient de se référer aux dispositions de l'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 pour déterminer laquelle des deux législations, de l'État A ou de l'État B, est applicable.

- c) La société A établie dans l'État membre A envoie un salarié à titre provisoire pour réaliser un travail au sein de la société B établie dans l'État membre B. Le contrat de travail conclu avec la société A est suspendu pour la durée de l'activité du travailleur dans l'État membre B. Le travailleur conclut un contrat de travail avec la société B pour la période de son activité dans l'État membre B; il est rémunéré par la société B. Solution: il ne s'agit pas d'une situation de détachement car une relation de travail suspendue ne permet pas d'assurer, sur le plan du droit du travail, l'application de la législation de l'État d'envoi. Dès lors, et conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 3, point a) du règlement (CE) n° 883/2004, le travailleur est soumis à la législation de l'État membre B.

Si, en principe, ce sont les dispositions de la législation de l'État membre B qui s'appliquent en matière de sécurité sociale, une dérogation peut être envisagée dans les deux cas (exemples 2 et 3), au titre de l'article 16 du règlement (CE) n° 833/2004, compte tenu de la nature temporaire du travail effectué dans l'État B. Cette dérogation doit néanmoins opérer dans l'intérêt du travailleur détaché. En outre, un tel accord doit être approuvé par les institutions compétentes des deux États membres concernés.

## 5. Qu'en est-il du travailleur recruté dans un État membre en vue d'un détachement dans un autre État membre?

Les règles qui régissent le détachement de travailleurs prévoient la possibilité de recruter une personne en vue de son détachement dans un autre État membre. Néanmoins, les règlements exigent que tout salarié détaché soit assujéti au système de sécurité sociale de l'État membre dans lequel l'employeur est établi juste avant le début de l'activité salariée<sup>8</sup>. Une période de référence de **un mois** est acceptée, les périodes plus courtes nécessitant une évaluation au cas par cas, tenant compte de

---

<sup>8</sup> Article 14, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 987/2009



tous les facteurs pertinents<sup>9</sup>. Tout emploi avec un employeur établi dans l'État d'envoi remplit cette condition. Il n'est donc pas obligatoire que le travailleur ait travaillé pour l'employeur qui a demandé son détachement pendant cette période. La condition est également remplie dans le cas des étudiants ou des retraités, ou de toute personne assurée du fait de sa résidence dans l'État membre et assujettie au système de sécurité sociale de l'État d'envoi.

Toutes les conditions habituellement applicables au détachement de travailleurs, s'appliquent également aux travailleurs détachés.

Voici quelques exemples destinés à clarifier le terme «assujettissement au système de sécurité sociale juste avant le début de l'emploi» dans certains cas particuliers:

- a) Le 1<sup>er</sup> juin, l'employeur A établi dans l'État membre A envoie en détachement dans l'État membre B ses salariés X, Y et Z, pour une période de dix mois afin qu'ils y effectuent un travail pour son propre compte.
- b) Le salarié X a commencé à travailler pour l'employeur A, le 1<sup>er</sup> juin. Juste avant le début de l'activité salariée, il vivait dans l'État membre A où il suivait une formation à l'université.
- c) Le salarié Y a également commencé à travailler pour l'employeur A le 1<sup>er</sup> juin. Juste avant le début de son activité salariée, il vivait dans l'État membre A mais, étant un travailleur frontalier, il était soumis à la législation de l'État C.
- d) Le salarié Z, qui a également commencé à travailler pour l'employeur A le 1<sup>er</sup> juin, travaillait dans l'État membre A depuis le 1<sup>er</sup> mai. Il était de ce fait soumis à la législation de l'État membre A. Néanmoins, juste avant la date du 1<sup>er</sup> mai, le travailleur Z avait été soumis à la législation de l'État membre B pendant dix ans du fait d'une relation de travail.

**Solution:** Pour que la législation de l'État d'envoi puisse continuer de s'appliquer, l'une des conditions est que le travailleur concerné ait été assujetti au système de sécurité sociale de l'État d'envoi juste avant son détachement. Il n'est cependant pas obligatoire que le travailleur ait été employé par l'entreprise d'envoi juste avant son détachement. Puisqu'ils ont été soumis à la législation de l'État membre A juste avant la date du 1<sup>er</sup> juin, les travailleurs X et Z remplissent les conditions de maintien de l'application de la législation de l'État d'envoi, ce qui n'est pas le cas du travailleur Y, qui était soumis à la législation de l'État membre C juste avant la date du 1<sup>er</sup> juin. Étant donné qu'il n'était pas soumis à la législation de l'État membre d'envoi juste avant le début de son détachement, il sera en principe soumis à la législation de l'État membre B dans lequel il travaille effectivement.

## 6. Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur est détaché dans plusieurs entreprises?

Le fait qu'un travailleur détaché dans un État membre y effectue un travail successivement ou simultanément dans deux ou plusieurs entreprises situées dans le même État membre n'exclut pas l'application des dispositions régissant le détachement de travailleurs. L'élément essentiel et décisif est que le travail continue d'être effectué pour le compte de l'entreprise d'envoi. Il est donc toujours nécessaire

<sup>9</sup> Décision n° A2 de la commission administrative



de vérifier l'existence et la poursuite, pendant la durée du détachement, d'une relation directe entre le travailleur détaché et l'entreprise d'envoi.

Des détachements consécutifs dans des États membres différents sont, dans tous les cas, considérés comme des détachements distincts au sens de l'article 12, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004. Les dispositions relatives au détachement ne s'appliquent pas lorsqu'une personne est normalement employée simultanément dans plusieurs États membres. Un tel accord pourrait être envisagé au titre des dispositions de l'article 13 du règlement de base.

## **7. Existe-t-il des situations dans lesquelles il est absolument impossible d'appliquer les dispositions régissant le détachement des travailleurs?**

Dans un certain nombre de situations, les règles communautaires excluent l'application des dispositions relatives au détachement de travailleurs, notamment lorsque :

- l'entreprise à laquelle le travailleur détaché est affecté, met le travailleur à la disposition d'une autre entreprise située dans le même État membre
- L'entreprise à laquelle le travailleur détaché est affecté met le travailleur à la disposition d'une autre entreprise située dans un autre État membre
- Le travailleur est embauché dans un État membre en vue de son détachement par une entreprise située dans un deuxième État membre en faveur d'une entreprise située dans un troisième État membre, sans que l'exigence d'assujettissement préalable au système de sécurité sociale de l'État d'envoi ne soit satisfaite
- Le travailleur est embauché dans un État membre par une entreprise située dans un autre État membre pour travailler dans l'État membre d'embauche
- Le travailleur est détaché pour remplacer un autre travailleur détaché
- Le travailleur a conclu un contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle il est détaché.

Dans ces cas, les motifs conduisant à écarter strictement l'application des règles régissant le détachement de travailleurs sont très claires: la complexité des relations découlant de l'une de ces situations, outre le fait qu'elle n'offre aucune garantie concernant l'existence **d'une relation directe** entre le travailleur et l'entreprise d'envoi, est en contradiction directe avec l'objectif de suppression des complications administratives et du morcellement du parcours de couverture sociale des intéressés, lequel constitue la *raison d'être* des dispositions régissant le détachement de travailleurs. Il est également nécessaire de prévenir toute utilisation erronée de ces dispositions.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, il pourrait être envisageable de remplacer une personne qui a déjà fait l'objet d'un détachement, sous réserve que la période de détachement initialement prévue ne se soit pas encore complètement écoulée. Cette situation pourrait par exemple se produire si un travailleur détaché pour une période de 20 mois tombait gravement malade après 10 mois et devait être remplacé. Il serait raisonnable, dans ce cas, d'autoriser le détachement d'une autre personne pour couvrir la période restante de 10 mois.



## 8. Qu'en est-il des travailleurs indépendants travaillant à titre temporaire dans un autre État membre?

Il arrive qu'un travailleur exerçant habituellement ses activités sous un statut de travailleur indépendant dans un État membre (l'État d'envoi) souhaite travailler à titre temporaire dans un autre État membre (l'État d'emploi).

Comme pour les salariés détachés, l'obligation de se soumettre à la législation de l'État d'emploi pendant cette période de travail temporaire pourrait générer des complications et des difficultés administratives. En outre, le travailleur indépendant pourrait perdre une partie des prestations auxquelles il a droit dans l'État d'envoi.

C'est pour cette raison que les règlements prévoient une règle spécifique pour les travailleurs indépendants exerçant leur activité dans un autre État membre à titre temporaire. Cette règle est similaire (mais pas pour autant identique) à la règle relative aux salariés détachés.

Elle prévoit que «La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans un État membre et qui part effectuer une activité semblable dans un autre État membre demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de cette activité n'excède pas vingt-quatre mois»<sup>10</sup>.

## 9. Quels critères permettent de déterminer si une personne est considérée comme un travailleur indépendant dans l'État d'envoi?

Les règlements disposent que «toute personne exerçant normalement une activité non salariée» désigne une personne qui exerce habituellement des activités substantielles sur le territoire de l'État membre dans lequel elle est établie. Ceci concerne en particulier toute personne qui

- a exercé des activités non salariées pendant un certain temps avant de partir travailler dans un autre État membre, et
- remplit ses obligations professionnelles dans l'État membre d'établissement, et y maintient la structure qui lui permettra de poursuivre son activité à son retour.

Pour déterminer si une personne est «normalement un travailleur indépendant dans l'État membre d'envoi», il convient d'examiner les critères précités, y compris, si nécessaire, de vérifier si dans l'État d'envoi, la personne concernée

- conserve un lieu de travail,
- paie ses impôts,
- conserve un numéro de TVA,
- est enregistrée auprès des chambres de commerce ou des organismes professionnels équivalents,
- détient une carte professionnelle.

À titre indicatif, les règlements précisent qu'un travailleur indépendant souhaitant bénéficier des dispositions régissant le détachement de travailleurs «doit avoir exercé ses activités depuis un certain temps» avant la date de détachement. À cet égard, une période de deux mois peut être considérée comme suffisante. Toute période inférieure nécessitera une évaluation au cas par cas<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Article 12, paragraphe 2 du règlement (CE) n° 883/2004

<sup>11</sup> Décision n° A2 de la commission administrative



## 10. Qu'entend-on par «activité similaire»?

Pour déterminer si une personne se rend dans un autre État membre pour y exercer une activité «similaire» à celle qu'elle exerce dans l'État d'envoi, il convient de prendre en compte la nature réelle de l'activité en question. La classification de ce type d'activité dans l'État d'emploi (activité salariée ou non salariée) ne compte pas.

Pour déterminer si le travail est «similaire», le travail que la personne indique vouloir accomplir doit être déterminé au préalable, c'est-à-dire avant son départ pour l'État membre d'emploi. Le travailleur indépendant devrait être en mesure de prouver cela en produisant, par exemple, des contrats concernant ledit travail.

En règle générale, une activité indépendante dans le même secteur d'emploi sera considérée comme une activité similaire. Néanmoins, il convient de reconnaître que même au sein des divers secteurs professionnels, les activités peuvent être différentes, ce qui peut entraîner des dérogations à l'application de la règle générale.

### Exemples:

- a) A est une personne qui exerce normalement le métier de charpentier à titre indépendant dans l'État X. A se rend dans l'État Y pour y travailler comme boucher indépendant. A ne sera pas considérée comme exerçant une «activité similaire» dans l'État Y car l'activité qu'elle y exerce ne présente aucune similitude avec l'activité exercée dans l'État X.
- b) B dirige une entreprise de construction dans l'État X et accepte des commandes portant sur l'installation de systèmes de tuyauterie et d'électricité. Dans l'État Y, il signe un contrat portant sur l'installation d'un système de tuyauterie et la réparation des fondations d'un bâtiment.
- c) B peut bénéficier des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, car il envisage d'aller dans l'État Y pour y exercer une activité similaire, c'est-à-dire, une activité qui relève du même secteur professionnel, à savoir celui de la construction.
- d) C fournit dans l'État X des services de transport, sous un statut de travailleur indépendant. Il s'installe provisoirement dans l'État Y pour exécuter un contrat portant sur l'installation d'un système d'électricité et la réparation des fondations d'un bâtiment. Étant donné que l'activité exercée par C dans l'État Y est différente de celle qu'il exerçait dans l'État X (dans l'État X il s'agit de services de transport, dans l'État Y, il s'agit de construction), C ne peut bénéficier des dispositions de l'article 12, paragraphe 2, du règlement de base.
- e) D est un avocat indépendant spécialisé dans le droit pénal dans l'État X. Il obtient une mission dans l'État Y, consistant à conseiller une grande entreprise sur la gouvernance d'entreprise. Même si le domaine dans lequel il travaille diffère, il exerce toujours une activité dans le secteur juridique, et peut donc se prévaloir des dispositions relatives au détachement de travailleurs.

## 11. Quelles sont les procédures à suivre dans le cadre d'un détachement?

Une entreprise qui détache un travailleur dans un autre État membre, ou, dans le cas d'un travailleur indépendant, la personne elle-même, doit prendre contact avec



l'institution compétente de l'État d'envoi, si possible avant le début de la période de détachement.

L'institution compétente dans l'État d'envoi doit sans délai informer l'institution de l'État d'emploi de la législation applicable. Elle doit également informer la personne concernée et son employeur (dans le cas d'un salarié), des conditions à remplir pour rester assujetti à sa législation, et de la possibilité de subir des contrôles tout au long de la période de détachement, afin de garantir que lesdites conditions continuent d'être remplies.

L'institution compétente remet une attestation A1 (auparavant «certificat E 101») à tout salarié (ou à son employeur) ou travailleur indépendant devant être détaché dans un autre État membre. Cette attestation certifie que le travailleur est soumis aux règles spéciales relatives aux travailleurs détachés jusqu'à une date déterminée. Elle doit également indiquer, lorsque cela est nécessaire, les conditions à remplir par le travailleur détaché pour bénéficier de ces règles.

## **12. Accords sur les dérogations à la législation relative au détachement**

Les règlements disposent qu'une période de détachement ne peut dépasser 24 mois. Néanmoins, l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004 permet aux autorités compétentes de deux ou plusieurs États membres de conclure un accord prévoyant une dérogation aux règles relatives à la législation applicable, y compris aux règles spéciales régissant le détachement (précitées). Tout accord conclu au titre de l'article 16 requiert le consentement des institutions des deux États membres concernés et ne pourra être utilisé qu'en faveur d'une personne ou d'une catégorie de personnes. La simplification administrative qui peut résulter des accords entre États membres ne peut être le seul facteur de motivation, l'intérêt de la ou des personnes concernées demeurant le principal critère à prendre en compte.

Ainsi par exemple, lorsque les parties concernées savent à l'avance qu'un détachement durera plus de 24 mois, un accord au titre de l'article 16 doit être conclu entre États d'envoi et d'emploi, pour que le travailleur détaché puisse rester soumis à la législation de l'État d'envoi. Les accords au titre de l'article 16 peuvent aussi être utilisés pour permettre le détachement rétroactif d'un travailleur lorsque cela est dans son intérêt, comme, par exemple, lorsque une erreur a été commise quant à la législation applicable. Néanmoins, les mesures rétroactives doivent être réservées à des situations exceptionnelles.

Lorsqu'il est prévisible que la période de détachement durera plus de 24 mois (ou lorsque cela devient évident après qu'elle a commencé), l'employeur ou la personne concernée doit demander, sans délai, à l'autorité compétente de l'État membre d'envoi, de prolonger l'application de sa législation. Cette demande doit si possible être formulée en avance. En l'absence de demande de prolongation de la période de détachement au-delà de 24 mois, ou d'un accord au titre de l'article 16 conclu par les États membres concernés afin de prolonger la période d'assujettissement à la législation de l'État d'envoi, la législation de l'État membre dans lequel le travailleur détaché travaille effectivement devient applicable dès la fin de la période de détachement.



### **13. À partir de quel moment une personne ayant terminé un détachement peut-elle demander un autre détachement?**

Une fois qu'un travailleur a terminé une période de détachement, un délai minimal de deux mois doit s'écouler à compter de la date de fin de la période de détachement, avant qu'une nouvelle période de détachement concernant le même travailleur, la même entreprise et le même État membre puisse être autorisée. Une dérogation à ce principe est néanmoins envisageable dans des conditions spécifiques<sup>12</sup>.

Par ailleurs, si le travailleur détaché n'a pas pu, en raison d'événements imprévus, terminer son travail, lui-même ou son employeur, peut demander une prolongation de la période initiale de détachement afin de terminer le travail en question (dans la limite de 24 mois). Dans ce cas, l'interruption de deux mois n'est pas obligatoire. Une telle demande doit être présentée et justifiée avant la fin de la période initiale de détachement.

#### **Exemples:**

- a) Le travailleur A est envoyé en détachement de l'État membre A à l'État membre B pour une période de 12 mois. Pendant cette période, il est gravement malade pendant 3 mois et se trouve de ce fait dans l'incapacité de poursuivre et de terminer le travail prévu dans l'État membre B. Étant donné que le travailleur détaché n'a pas pu terminer le travail du fait d'événements imprévus, lui, ou son employeur, peut demander une prolongation de trois mois de la période de détachement initiale, consécutive à la première période de 12 mois.
- b) Un travailleur B est détaché de l'État membre A à l'État membre B pour une période de 24 mois afin d'y réaliser des travaux de construction. Au cours de cette période, il s'avère que, du fait de difficultés liées au projet, le travail ne pourra pas être terminé dans le délai de 24 mois prévu. Même si le travailleur B s'est trouvé dans l'impossibilité de réaliser le travail en raison d'événement imprévus, l'État d'envoi ne pourra pas autoriser une prolongation immédiatement consécutive à la période initiale de détachement de 24 mois. La seule manière d'obtenir une prolongation sera de demander aux institutions concernées de conclure un accord au titre de l'article 16 (voir le point 12 à ce sujet). En l'absence d'un tel accord, le détachement prendra fin au bout de 24 mois.

### **14. Qu'en est-il des mesures de détachement autorisées et mises en œuvre au titre du règlement (CE) n° 1408/71? Ces périodes de détachement sont-elles prises en compte dans la période de 24 mois prévue par le règlement (CE) n° 883/2004?**

Le règlement (CE) n° 883/2004 ne contient aucune disposition explicite concernant la combinaison de périodes de détachement réalisées au titre des anciens et des nouveaux règlements. Néanmoins, le législateur a clairement souhaité limiter la période de détachement à 24 mois.

Dès lors, en vertu des nouveaux règlements, aucune nouvelle période de détachement ne peut être autorisée pour le même travailleur, la même entreprise et le même État membre une fois que le travailleur a accompli un détachement d'une

<sup>12</sup> Voir la décision n° A2 de la commission administrative



durée totale de 24 mois (sauf dans le cadre d'un accord conclu au titre de l'article 16)<sup>13</sup>.

Les exemples qui suivent montrent comment les périodes de travail accomplies au titre des deux règlements doivent être prises en compte.

- a) Formulaire de détachement E 101 délivré entre le 1<sup>er</sup> mai 2009 et le 30 avril 2010 → possibilité de prolonger le détachement au titre du règlement (CE) n° 883/2004 jusqu'au 30 avril 2010.
- b) Formulaire de détachement E 101 délivré entre le 1<sup>er</sup> mars 2010 et le 28 février 2011 → possibilité de prolonger le détachement au titre du règlement (CE) n° 883/2004 jusqu'au 28 février 2012.
- c) Formulaire de détachement E 101 délivré entre le 1<sup>er</sup> mai 2008 et le 30 avril 2009 + formulaire E 102 délivré entre le 1<sup>er</sup> mai 2009 et le 30 avril 2010 → pas de possibilité de prolonger le détachement au titre du règlement (CE) n° 883/2004 car la durée maximale de détachement de 24 mois est déjà atteinte.
- d) Formulaire de détachement E 101 délivré entre le 1<sup>er</sup> mars 2009 et le 28 février 2010 + formulaire E 102 délivré entre le 1<sup>er</sup> mars 2010 et le 28 février 2011 → pas de nouvelle prolongation possible au titre du règlement (CE) n° 883/2004 car la durée maximale de détachement de 24 mois est déjà atteinte.
- e) Demande de détachement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2012. Cette période n'est pas conforme aux dispositions du règlement (CE) n° 1408/71 car elle est supérieure à 12 mois. Un accord au titre de l'article 17 est donc nécessaire.

## 15. Suspension ou interruption de la période de détachement

L'interruption de travail pendant la période de détachement, quelle qu'en soit le motif (congrés, maladie, formation dans l'entreprise d'envoi, etc.) ne constitue pas un motif suffisant pour prolonger la période de détachement d'une durée équivalente. Dès lors, le détachement prendra fin précisément à la date d'échéance prévue, quels que soient le nombre et la durée des événements qui ont entraîné la suspension d'activité.

La décision n° A2 prévoit cependant des dérogations à ce principe dans des circonstances spécifiques et si la période de détachement ne dépasse pas une durée totale de 24 mois (voir le point 13).

Dans le cas d'un congé de maladie d'une durée d'un mois, une période de détachement initialement fixée à 24 mois ne pourra être étendue à 25 mois.

En cas de suspension de travail d'une durée supérieure à un mois, la personne concernée pourra, soit maintenir la période de détachement préalablement fixée, soit mettre fin au détachement en vue d'en organiser un autre, compte tenu de la nécessaire interruption d'une durée minimale de deux mois mentionnée au point 13; sinon, une autre personne pourra être détachée, si les critères pertinents sont remplis.

---

<sup>13</sup> Voir également la décision n° A3 de la commission administrative





## **16. Notification des changements intervenant pendant la période de détachement**

Le travailleur détaché et son employeur doivent informer les autorités de l'État d'envoi de tout changement intervenant pendant la période de détachement, en particulier lorsque:

- le détachement demandé n'a finalement pas eu lieu ou a été interrompu avant la date finale initialement prévue.
- L'activité est interrompue pour d'autres motifs que la maladie, les congés, la formation, etc. (voir les points 13 et 15).
- Le travailleur détaché est affecté par son employeur à une autre entreprise située dans l'État d'envoi, notamment en cas de fusion ou de cession d'entreprise.

L'institution compétente de l'État d'envoi informe les autorités de l'État d'emploi si l'une des situations précitées se produit.

## **17. Fourniture d'informations et suivi de la conformité**

Pour garantir l'application correcte des règles régissant le détachement, les institutions compétentes de l'État membre dont la législation continue de s'appliquer au travailleur détaché, informent dûment l'employeur et le travailleur concernés des conditions applicables au détachement (notamment par des brochures d'information, des sites web) et de la possibilité qu'ils soient soumis à des contrôles directs visant à s'assurer que les conditions qui ont permis le détachement continuent d'être remplies.

Tout en veillant à limiter les obstacles à la liberté de mouvement des travailleurs et à la libre prestation de services, les institutions compétentes des États d'envoi et d'emploi, prennent les mesures nécessaires, de manière individuelle ou en coopération, pour s'assurer de l'existence et du maintien des conditions caractérisant la nature spécifique du détachement (relation directe, activités substantielles, activité similaire, maintien dans l'État de résidence de la structure permettant d'exercer une activité indépendante, etc.).

La procédure à suivre en cas de désaccord entre les autorités compétentes quant à la validité des modalités du détachement ou à la législation applicable dans des situations particulières, est exposée dans la décision n° A1 de la commission administrative. Cette procédure est résumée dans la troisième partie du présent document.





