

Le Guide du détachement constitue un aperçu général des législations communautaires et nationales en vigueur applicables aux travailleurs détachés par une entreprise établie dans l'UE sur les territoires allemand, belge, français ou luxembourgeois.

Ce guide sera régulièrement complété par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modification. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou un conseil personnalisé, veuillez vous adresser aux conseillers EURES et aux organismes compétents cités en fin d'ouvrage.

Le CRD EURES Lorraine tient à remercier l'ensemble des partenaires allemands, belges, français et luxembourgeois qui ont contribué à la création de cet ouvrage. Citons en particulier les conseillers EURES, les organismes de protection sociale et les administrations fiscales.

AVERTISSEMENT :

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale.

Les informations fournies par cet ouvrage n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES Lorraine. Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

OBJECTIFS ET CONTENU DE CE GUIDE

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission Européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace Economique Européen.

Le réseau EURES a, parmi ses missions, l'information des travailleurs, des demandeurs d'emploi, des étudiants et des employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace Economique Européen et faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES Lorraine publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Belgique, en France, en Allemagne et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet <http://www.frontalierslorraine.eu>.

Cette brochure s'adresse aux entreprises qui souhaitent détacher leurs salariés ainsi qu'aux travailleurs détachés sur le territoire allemand, belge, français ou luxembourgeois par leur entreprise établie dans l'Union Européenne ou l'Espace Economique Européen. Son objet est d'exposer les règles essentielles auxquelles ces travailleurs sont soumis en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droit fiscal.

Ce guide ne contient que des informations générales. Pour plus de renseignements ou pour un conseil personnalisé, il convient de prendre contact avec les conseillers EURES ou avec les organismes compétents dont les coordonnées figurent à la fin de ce guide.

PLAN

PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES

PARTIE 2 : SÉCURITÉ SOCIALE

PARTIE 3 : DROIT DU TRAVAIL APPLICABLE

PARTIE 4 : DROIT FISCAL

SOMMAIRE

Sommaire.....	p. 3
Abréviations utilisées.....	p. 6
Introduction générale.....	p. 7

Partie 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'ÉTAT D'ACCUEIL

I. Niveau Communautaire.....	p. 8
A. Introduction.....	p. 8
II. Formalités préalables à accomplir au niveau des Etats.....	p. 9
A. Détachement sur le territoire français.....	p. 9
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en France.....	p. 9
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en France.....	p. 10
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	p. 11
4. Contrôles et sanctions.....	p. 12
B. Détachement sur le territoire allemand.....	p. 14
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Allemagne.....	p. 14
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne.....	p. 14
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	p. 16
4. Contenu du contrôle.....	p. 16
C. Détachement sur le territoire belge.....	p. 18
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique.....	p. 18
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Belgique.....	p. 20
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	p. 23
4. Contrôles et sanctions.....	p. 24
D. Détachement sur le territoire luxembourgeois.....	p. 25
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation au Grand-Duché.....	p. 25
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs au Luxembourg.....	p. 25
3. Autorisation de séjour et permis de travail.....	p. 27
4. Contenu du contrôle et sanctions encourues.....	p. 27

Partie 2 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DETACHÉ

I. Réglementation Communautaire.....	p. 29
A. Introduction.....	p. 29
B. Conditions d'application liées à l'activité de la société.....	p. 30
C. Conditions d'application liées à l'exercice du travail.....	p. 30
D. Conditions d'application liées à la durée du détachement.....	p. 31
E. Droits du travailleur détaché.....	p. 32
F. Formalités.....	p. 33

II. Réglementation sociale spécifique à chacun des États.....	p. 35
A. Détachement de salariés de l'État français vers un autre État membre.....	p. 35
1. Formalisme pour un détachement de salariés.....	p. 35
2. Formalisme pour un détachement de non-salariés.....	p. 36
3. Cotisations sociales.....	p. 36
B. Détachement de salariés de l'État allemand vers un autre État membre.....	p. 36
1. Formalisme pour un détachement de salariés.....	p. 36
2. Formalisme pour un détachement de non-salariés.....	p. 37
C. Détachement de salariés de l'État belge vers un autre État membre.....	p. 38
1. Formalisme pour un détachement de salariés.....	p. 38
2. Formalisme pour un détachement de non-salariés.....	p. 39
D. Détachement de salariés de l'État luxembourgeois vers un autre État membre.....	p. 40
1. Formalisme pour un détachement de salariés.....	p. 40
2. Formalisme pour un détachement de non-salariés.....	p. 40

Partie 3 : DROIT DU TRAVAIL

I. Réglementation Communautaire.....	p. 41
A. Introduction.....	p. 41
B. Définition et cadre du détachement.....	p. 42
C. Quels salariés peuvent être détachés ?.....	p. 42
D. Quelle est la durée au-delà de laquelle il n'y a plus détachement ?.....	p. 43
II. Réglementation du travail en France, Allemagne, Belgique et Luxembourg.....	p. 44
A. Détachement de travailleurs sur le territoire français.....	p. 44
1. Définition du salarié détaché.....	p. 44
2. Règles impératives.....	p. 44
B. Détachement de travailleurs sur le territoire allemand.....	p. 46
1. Règles impératives.....	p. 46
2. Sanctions en cas de non respect des mentions impératives allemande.....	p. 46
C. Détachement de travailleurs sur le territoire belge.....	p. 48
1. Définition du travailleur détaché.....	p. 48
2. Règles impératives.....	p. 48
D. Détachement de travailleurs sur le territoire luxembourgeois.....	p. 49
1. Définition du travailleur détaché.....	p. 49
2. Règles impératives.....	p. 49

Partie 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

I. Au niveau communautaire.....	p. 51
A. Introduction.....	p. 51
B. Remarques préliminaires.....	p. 51

C. Résidence fiscale et mode d'imposition.....	p. 52
D. Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché	p. 54
II. Conventions fiscales spécifiques à chacun des États.....	p. 56
A. Fiscalité France.....	p. 56
1. Salarié détaché de France vers un autre État	p. 56
1.1 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale en France pour un détachement ≤ 183 jours.....	p. 56
1.2 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale en France pour un détachement > 183 jours.....	p. 56
2. Salarié détaché d'un autre État vers la France.....	p. 57
2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en France > 183 jours.....	p. 57
2.2 Avec transfert de la résidence fiscale en France.....	p. 58
B. Fiscalité Allemagne.....	p. 59
1. Salarié détaché de l'Allemagne vers un autre État	p. 59
1.1 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale en Allemagne pour un détachement ≤ 183 jours.....	p. 59
1.2 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale en Allemagne pour un détachement > 183 jours.....	p. 59
2. Salarié détaché d'un autre État vers l'Allemagne	p. 60
2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne > 183 jours.....	p. 60
C. Fiscalité Belgique.....	p. 61
1. Salarié détaché de Belgique vers un autre État	p. 61
1.1 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale en Belgique pour un détachement ≤ 183 jours.....	p. 61
1.2 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale en Belgique pour un détachement > 183 jours.....	p. 61
2. Salarié détaché d'un autre État vers la Belgique.....	p. 62
2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Belgique > 183 jours.....	p. 62
2.2 Régime fiscal spécifique des cadres détachés en Belgique.....	p. 62
D. Fiscalité Luxembourg.....	p. 64
1. Salarié détaché du Grand-Duché du Luxembourg vers un autre État	p. 65
1.1 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale au Luxembourg avec une durée de détachement ≤ 183 jours.....	p. 65
1.2 Lorsque le salarié détaché maintien sa résidence fiscale au Luxembourg avec une durée de détachement > 183 jours.....	p. 66
2. Salarié détaché d'un autre État vers le Grand-Duché du Luxembourg.....	p. 67
2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement au Luxembourg < 183 jours.....	p. 67
2.2 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'Etat d'origine et d'une durée de détachement au Luxembourg > 183 jours.....	p. 67
2.3 Avec transfert de la résidence fiscale au Luxembourg.....	p. 67
E. Exemples.....	p. 68
III. Annexes.....	p. 72
IV. Adresses utiles.....	p. 75

ABRÉVIATIONS UTILISÉES

AAA : Association d'Assurance contre les Accidents

AEntG : Arbeitsnehmer-Entsendegesetz (loi sur le détachement - Allemagne)

AR : Arrêté royal

Art. : Article

BOI : Bulletin officiel des impôts

BRTV : Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (convention collective nationale pour le domaine de la construction)

BTW : Belasting over de toegevoegde waarde (Belgique)

CA : Cour d'appel

Cass : Cour de cassation

CCSS : Centre Commun de la Sécurité Sociale (Luxembourg)

CDS : Communication de Détachement de Salariés

CE : Conseil d'Etat

CE : Communauté Européenne

CEAM : Carte européenne d'assurance maladie

CEE : Communauté Economique Européenne

CGI : Code général des impôts

Circ. : Circulaire

CJCE : Cour de Justice des Communautés Européennes

CLEISS : Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (France)

COLTI : Commission nationale de lutte contre le travail illégal (France)

CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie (France)

CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG : Contribution sociale généralisée

D : Décret

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DVKA : Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (Allemagne)

EEE : Espace Economique Européen (pays membres de l'UE + Islande, Norvège et Liechtenstein)

EURES : EUROpean Employment Services

GOTOT : GrensOverschrijvende Tewerkstelling-Occupation Transfrontalière (Belgique)

INASTI : Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (Belgique)

ITM : Inspection du Travail et des Mines (Luxembourg)

JOCE : Journal Officiel des Communautés Européennes

L : Loi

LISVS : Landesinstitut der Sozialversicherung für Selbständige (Belgique)

LSS : Landesamt für Soziale Sicherheit (Belgique)

NachwG : Nachweisgesetz (loi sur les pièces justificatives - Allemagne)

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OFII : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

ONSS : Office national de sécurité sociale

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PPD : Personne Physique Détentriche

RSZ : Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (Belgique)

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (France)

RSVZ : Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (Belgique)

TVA : Taxe sur la valeur ajoutée

UE : Union Européenne (27 pays membres : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède)

ULAK : Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (Caisse pour les congés payés et pour le maintien du niveau salarial dans le secteur de l'industrie du bâtiment)

ZVK : Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (Caisse de prévoyance ou de retraite complémentaire pour l'industrie du bâtiment)

INTRODUCTION GENERALE

• Remarques préliminaires •

Le détachement doit être envisagé sous 3 angles distincts, indépendants les uns des autres :

- du point de vue de la sécurité sociale du travailleur détaché,
- du point de vue du droit du travail applicable au travailleur détaché,
- du point de vue de la fiscalité.

Les définitions et conditions d'application du détachement diffèrent d'un régime à l'autre :

- Un salarié détaché au sens du droit du travail est un salarié qui effectue temporairement une mission sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement.
- Dans le domaine de la sécurité sociale, est considérée comme détachée toute personne, salariée ou non salariée, qui exécute une mission temporaire à l'étranger pendant une durée ne dépassant pas en principe 24 mois.
- La définition du point de vue de la fiscalité est plus restrictive : est qualifié de détaché le salarié qui est envoyé en mission à l'étranger dans un pays A lorsque 3 conditions sont simultanément remplies :
 - la durée totale des séjours temporaires dans le pays A ne dépasse pas 183 jours sur l'année civile, et
 - la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État A, et
 - la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable (succursale, bureau, usine) localisée dans l'État d'emploi A.

Notez bien que les notions de «détachement» dans ces trois domaines ne se superposent pas !

- La notion de détaché en droit du travail et en droit fiscal ne s'applique qu'aux salariés, alors qu'en matière de sécurité sociale les travailleurs indépendants peuvent également bénéficier du statut de détaché.
- Le statut de détaché en matière de sécurité sociale est un régime optionnel alors qu'il s'applique automatiquement en droit fiscal dès lors que les conditions en sont remplies.

Ainsi un salarié peut être qualifié de détaché du point de vue de la sécurité sociale mais pas pour autant du point de vue de la fiscalité ...

Influence du droit communautaire :

Le droit communautaire est déterminant en matière de droit de la sécurité sociale puisque les conditions d'application du régime du détachement sont déterminées par le nouveau règlement CEE 883/2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale (ancien règlement CEE 1408/71).

Le droit communautaire influence également le droit du travail applicable au travailleur détaché, notamment via la directive 96/71 sur le droit applicable en cas de détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service transnational.

A l'inverse, le droit communautaire n'intervient que de manière très annexe dans le domaine du droit fiscal puisque la matière est régie par les conventions fiscales bilatérales qui tendent à éviter les doubles impositions.

Partie 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT À ACCOMPLIR AUPRÈS DE L'ÉTAT D'ACCUEIL

I. NIVEAU COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

La libre prestation de services est l'une des quatre libertés fondamentales du traité des Communautés Européennes dont bénéficient les personnes physiques ayant la qualité de ressortissant de l'espace économique européen (EEE) et les prestataires implantés sur le territoire de l'un des États membres de l'EEE. Le prestataire peut ainsi se rendre sur le territoire d'un autre État membre afin d'y fournir un service à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, et peut alors être amené à détacher son personnel dans ce but.

Reste que la libre prestation de services est soumise à un cadre légal déterminé et à un certain formalisme.

Il convient de se renseigner et suivre les prescriptions de l'état où est effectuée la prestation en matière d'obligation d'annonce préalable :

Il faut en effet parfois s'annoncer et requérir une autorisation de séjour ! Les prescriptions et les délais varient selon le pays (*la moitié des États membres de l'UE imposent aux prestataires de services détachant des travailleurs sur leur territoire de faire une déclaration préalable à leurs autorités : Autriche – Belgique – Allemagne – Espagne – France – Grèce – Luxembourg – Hongrie – Lettonie – Malte – Pays-Bas – Portugal ; la Slovaquie et la République tchèque imposent une obligation similaire mais aux destinataires des services*)

Dans le cadre de la directive 2006/123 du 12 décembre 2006, dite directive « services », des guichets uniques ont été créés dans chaque États membre, afin que les prestataires de services puissent obtenir simplement des informations claires sur les formalités à accomplir et qu'ils puissent accomplir toutes les formalités administratives par voie électronique.

Détachement sur le territoire français.....	page 9
Détachement sur le territoire allemand.....	page 14
Détachement sur le territoire belge.....	page 18
Détachement sur le territoire luxembourgeois.....	page 25

¹ Portail européens des guichets uniques sur : http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/

II. FORMALITÉS PRÉALABLES À ACCOMPLIR AU NIVEAU DES ETATS

A. Détachement sur le territoire français

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en France :

■ La qualification professionnelle :

L'exercice de certaines activités en France nécessite l'obtention d'une qualification professionnelle équivalente ou à 3 ans d'expérience professionnelle dans un des États de l'EEE² :

- l'entretien et la réparation des véhicules et des machines ;
- la construction, l'entretien et la réparation des bâtiments (métiers de gros œuvre, de second œuvre et de finition du bâtiment) ;

▲ En cas d'ouverture de chantiers, des formalités particulières sont obligatoires :

- Obligation de souscrire à une assurance décennale,
- Obligation déclarative d'intention de travaux auprès des réseaux gaz et électricité,
- Déclaration préalable lorsque le chantier est susceptible de dépasser l'occupation de 20 travailleurs à un moment quelconque des travaux et dont la durée doit excéder 30 jours ouvrés.

- la mise en place, l'entretien et la réparation des réseaux et des équipements utilisant les fluides, ainsi que des matériels et équipements destinés à l'alimentation en gaz, au chauffage des immeubles et aux installations électriques ;
- les soins esthétiques à la personne autres que médicaux et paramédicaux et les modelages esthétique de confort sans finalité médicale ;
- la réalisation de prothèses dentaires ;
- la préparation ou la fabrication de produits frais de boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie et poissonnerie ainsi que la préparation ou la fabrication de glaces alimentaires artisanales,
- le ramonage ;
- l'activité de maréchal-ferrant.

Pour plus de renseignements, contacter la préfecture du département où doit se dérouler la prestation.

■ Numéro TVA

La prestation étant exercée sur le territoire français, l'entreprise doit s'acquitter de la TVA française.

Ne pas oublier donc de demander un numéro TVA par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour plus de renseignements, contacter
la Direction des Résidents à l'Étranger et des Services Généraux (DRESG)
10, rue du centre TSA 20011
93465 NOISY LE GRAND cedex
0033 / (0)1 57 33 84 00
sr-tva.dresg@dgi.finances.gouv.fr

² Loi 96-603 du 5 Juillet 1996. + Décret 2009-94 du 26 Janvier 2009 : le professionnel adresse une déclaration écrite à la chambre de métier et de l'artisanat du département dans lequel il envisage de réaliser une prestation de services temporaire et occasionnelle. La chambre, sous certaines conditions, délivrera ou non au déclarant une attestation de qualification professionnelle.

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en France :

❶ Préparer les formulaires E101 (nouveau document portable A 1) de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés (cf. INFRA PROTECTION SOCIALE).

❷ Avant le début de la prestation, envoyer par fax, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par transmission électronique à l'inspection du travail de la DIRECCTE du lieu où s'effectue la prestation une déclaration de détachement³ qui fournit les informations suivantes :

- le nom ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse *de l'entreprise ou de l'établissement* qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel, *l'activité principale de l'entreprise, l'identité du ou des dirigeants* ;
- l'adresse du ou des lieux où doit s'effectuer la prestation, *l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation, la date de début de la prestation et sa durée prévisible, l'activité principale exercée dans le cadre de la prestation, la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés, le nom et l'adresse du donneur d'ordre* ;
- les horaires de travail et intervalles de repos, et le cas échéant l'adresse du lieu d'hébergement collectif du ou des salariés détachés,
- les nom, prénom(s), date de naissance et nationalité des salariés détachés, la date de conclusion de leur contrat de travail, *sa qualification professionnelle, l'emploi qu'il occupe et le montant de sa rémunération brute mensuelle durant le détachement.*

L'omission de cette formalité est sanctionnée de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (*article R - 1264-1 du code du travail*).

❸ Transmettre à l'inspecteur du travail, sans délai et avant affichage sur les lieux de travail, les horaires collectifs de travail qui seront pratiqués.

❹ Être en mesure de justifier d'une assurance des travaux en cours et d'une affiliation à une caisse de congés payés (uniquement pour les entreprises en bâtiment et liées à la construction).

❺ Déclaration en préfecture de l'hébergement collectif⁴ le cas échéant.

❻ Déclaration des accidents du travail auprès de l'inspection du travail dans les délais les plus brefs et au plus tard dans les 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception⁵.

Les documents et attestations doivent être rédigés en langue française ou être accompagnés d'une traduction en langue française⁶ pour un nombre limité de documents traduits.

❼ Pour les détachements effectués en France par des entreprises de travail temporaire non établies en France, la déclaration doit en outre attester de la garantie financière de l'entreprise de travail temporaire. Ces entreprises doivent également fournir toutes les informations prévues à l'Art. R-1263-6 du Code du travail, et notamment le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise utilisatrice.

En cas de sous-traitance⁷ sur le territoire français, l'entreprise sous-traitante doit transmettre au donneur d'ordre (= personne physique ou morale bénéficiant de la prestation) divers documents, et notamment :

¹ Formulaire modèle : <http://www.travail.solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/89/formulaires/55/etrangers-en-france/69/detachement-de-travailleurs/9542.html>.

² Art. 1^{er} Loi du 27 Juin 1973

³ Art. R - 1262-2 du Code du travail.

⁴ Arrêt Commission contre Allemagne affaire C 490/04 du 18 juillet 2007.

⁷ La sous-traitance est l'opération par laquelle un entrepreneur confie par convention à une autre personne, appelée sous-traitant et sous la responsabilité de ce dernier, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage.

- les justificatifs de son immatriculation à un registre professionnel ou équivalent dans le pays d'origine,
- copie du document portable A1 (ancien formulaire E 101) des salariés détachés,
- une attestation sur l'honneur précisant que les salariés détachés sont régulièrement employés au regard des formalités relatives à la déclaration préalable à leur embauche et à l'obligation de délivrance d'un bulletin de salaire. Il doit être précisé s'il sera fait appel à des salariés extracommunautaires, auquel cas il faudra également attester qu'ils sont titulaires d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi leur permettant d'occuper l'emploi qu'ils vont exercer temporairement sur le territoire français.

3. Autorisation de séjour et permis de travail :

■ Conditions de séjour en France :

Les ressortissants communautaires détachés sur le territoire français bénéficient de la libre circulation et sont dispensés de l'obligation de titre de séjour⁹ sous réserve qu'ils puissent produire un document (passeport, carte nationale d'identité) en cours de validité justifiant de leur qualité de citoyen de l'Union Européenne, de l'Espace Économique Européen ou de la Confédération helvétique.

Cependant, et pendant toute la période transitoire, les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie doivent demander une carte de séjour « Communauté Européenne », mention « salarié d'un prestataire de service ». Cette autorisation est valable pendant toute la durée de la prestation mais ne pourra pas excéder 5 ans.

Pour les ressortissants extracommunautaires : le salarié doit obtenir auprès des services de la préfecture une carte « Salarié en mission »⁹. Pour en bénéficier, le ressortissant extracommunautaire doit¹⁰ :

- 1 justifier d'une rémunération mensuelle au moins égale à 1,5 fois le SMIC (au 01/01/2010 : 8,86€ brut/heure, soit 1 343,80€ mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires) ;
- 2 être titulaire d'un contrat de travail datant d'au moins 3 mois avec une entreprise d'un groupe établie hors de France et ayant à l'étranger une activité réelle et significative ;
- 3 venir sur le territoire français dans le cadre d'une mission temporaire d'une durée minimale de 3 mois, soit pour apporter une expertise à une entreprise française du même groupe, soit pour suivre une formation spécifique pour la mise en œuvre d'un projet à l'étranger.

Cette carte de séjour a une durée de validité de 3 ans et permet à son titulaire d'entrer pendant toute cette durée sur le territoire français, à condition toutefois de justifier annuellement au préfet qui a délivré la carte de séjour temporaire, que les conditions d'emploi et de rémunération déclarées au moment de la demande de ladite carte sont toujours satisfaites.

▲ Lorsque l'entreprise qui détache le travailleur est établie en dehors de l'EEE :

- Le travailleur extracommunautaire temporairement détaché doit solliciter une carte de séjour mention «travailleur temporaire». La demande est adressée auprès de la DIRECCTE du lieu où s'effectuera l'activité par l'entreprise française d'accueil. La DIRECCTE donne un avis favorable à la demande d'autorisation de travail, l'OFII convoque le travailleur détaché pour une visite médicale. La validité de la carte de séjour varie entre une durée comprise entre 3 et 12 mois¹¹. Cette carte de séjour dispense son bénéficiaire de demander un permis de travail. Justificatifs à produire : questionnaire sur le salarié détaché + attestation de l'entreprise étrangère d'origine, précisant que le salarié détaché reste sous sa subordination et rémunéré par elle (trois exemplaires) + attestation de l'entreprise française d'accueil identifiant le salarié et décrivant le motif et la durée du détachement (trois exemplaires) + engagement du salarié à quitter la France à l'issue du détachement + engagement à verser, le cas échéant, la taxe à l'OFII en fonction du montant du salaire dès lors que le détachement est supérieur à 3 mois.

⁹ La loi 2003-1119 du 26 Novembre 2003 a supprimé l'exigence d'un permis de séjour pour les séjours de plus de 3 mois qui incombait aux ressortissants communautaires. Voir également Cass. Soc. 12 Juin 2007 Baron c/ SA Société française de gestion hospitalière.

⁹ Art. L 313-10 code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

¹⁰ Art. R. 341-4-5 code du travail

¹¹ Circulaire 22 août 2007 relative aux autorisations provisoires de travail abrogeant la circulaire n°20 DU 23 Janvier 1990.

Des procédures spéciales sont prévues pour le détachement de cadres de haut niveau et pour les cadres non-dirigeants¹².

• En cas de détachement intra-groupe (= entreprise établie hors de l'UE qui dispose en France d'une société mère ou d'une filiale), il existe une carte de séjour mention « *salarier en mission* » valable pour une durée de 3 ans renouvelable. Cette carte de séjour est délivrée à la condition que la rémunération brute soit au moins égale à 1,5 fois le SMIC¹³. Cette carte de séjour dispense par ailleurs son bénéficiaire de demander un permis de travail et lui permet d'entrer en France à tout moment.

■ Permis de travail :

- Aucun permis de travail n'est exigé des ressortissants communautaires détachés sur le territoire français.
- Pour les ressortissants extracommunautaires détachés par une entreprise établie dans un État membre de l'Union Européenne, de l'EEE ou de la Suisse, l'obligation de détenir une autorisation de travail n'est pas requise¹⁴ et les frais afférents n'ont pas à être versés à l'OFII, dès lors que le travailleur est employé de façon régulière¹⁵ par l'entreprise qui le détache et lorsqu'il est déjà titulaire d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi lui permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France.

Sanctions : en cas d'emploi d'un ressortissant extracommunautaire dépourvu de titre de travail, le maître d'ouvrage, les donneurs d'ordre et le sous-traitant peuvent être condamnés à 5 ans d'emprisonnement et/ou une amende de 15 000€¹⁶.

Notez bien : lors de la conclusion de tout contrat portant sur un montant au moins égal à 3 000€, le donneur d'ordre doit se faire remettre par son cocontractant, la liste nominative des salariés étrangers extracommunautaires employés par ce dernier et qui précise pour chacun d'eux leur date d'embauche, leur nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail¹⁷.

4. Contrôles et sanctions :

La lutte contre le travail illégal¹⁸, sous toutes ses formes, fait l'objet de contrôles opérés par l'ensemble des services compétents coordonnés par le COLTI, les groupes d'intervention régionaux, les DIRECCTE, l'Urssaf, les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes...

Dans le cadre d'un contrôle, l'employeur devra transmettre « sans délai »¹⁹ à la demande de l'inspection du travail les documents suivants :

- le document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur,
- l'autorisation de travail des salariés ressortissants d'Etats tiers,
- le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine,
- les bulletins de paie de chaque salariés détachés ou tout document équivalent,
- le document attestant de l'obtention d'une garantie financière ou tout document équivalent.

¹² Pour plus d'informations, contacter l'OFII Organisme Français de l'Immigration et de l'Intégration.

¹³ Art. L313-10 5° Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

¹⁴ Art. R 5221-2 Code du travail

¹⁵ CJCE C-73/93 Van der Elst du 9 Août 1994.

¹⁶ Art. L. 8256-2 Code du travail (amende appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés).

¹⁷ Art. D 8254-3 et D 8254-4 Code du Travail

¹⁸ Art.1 décret 97-213 du 11 Mars 1997 relatif à la coordination de la lutte contre le travail illégal : « La lutte contre le travail illégal recouvre la prévention et la répression du travail dissimulé, de l'emploi non déclaré, de l'introduction et de l'emploi illicites de main-d'oeuvre étrangère, du marchandage, du prêt illicite de main-d'oeuvre, du cumul d'emplois, du placement payant et du cumul irrégulier de revenus de remplacement avec les revenus d'un emploi [...] »

¹⁹ Art. R1263-1 du code du travail

Les peines encourues :

- travail dissimulé dans l'entreprise ou dans celle d'un des sous-traitants de l'entreprise : 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000€ d'amende et 225 000€ d'amende pour la personne morale (art. L. 8224-1 et s. du Code du travail).

L'infraction de travail dissimulé est notamment commise lorsque l'entreprise, non immatriculée en France et qui y détache ses salariés, n'est pas immatriculée dans l'État membre d'origine et n'y a pas une activité effective ou dont le caractère des activités temporaires en France ne peut être établi²⁰.

- emploi d'un étranger extracommunautaire dépourvu d'une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes du pays d'envoi lui permettant d'occuper l'emploi qu'il va exercer temporairement en France : 5 ans d'emprisonnement et 15 000€ d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement) et 75 000€ d'amende pour la personne morale (art. L. 5224-1 et s. du Code du travail).
- prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage : peuvent être poursuivies l'entreprise prêteuse de main d'œuvre ainsi que l'entreprise utilisatrice : 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende et 150 000€ d'amende pour la personne morale (art. L. 8234-1 du Code du travail).
- Les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre peuvent être tenus solidairement responsables avec leur sous-traitant quant au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales obligatoires, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par le sous-traitant pour l'emploi de salariés non déclarés (art. L.8222-2, L.8222-1, L.8222-5, L.8254-1 du Code du travail).

²⁰ cf. Art. L. 1262-3 Code du travail dont l'objectif est de vérifier que l'activité à l'étranger n'a pas été organisée dans le seul but du détachement.

B - Détachement sur le territoire allemand

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Allemagne :

■ Demande d'autorisation auprès de la Chambre des Métiers (Handwerkskammer) du Land concerné :

Les artisans devront envoyer un certain nombre de documents pour obtenir cette autorisation (une attestation CE relative aux activités exercées, un extrait de casier judiciaire, un certificat de non faillite) à la Chambre des Métiers (Handwerkskammer) du Land où doit s'effectuer la prestation :

Exemple pour un détachement en Rhénanie - Palatinat :

HANDWERKSKAMMER Trier
Loebstrasse 18
D- 54 292 Trier
Tél. : +49 651 207 361

■ Demande d'un numéro de TVA :

Toute entreprise doit faire une demande auprès du Finanzamt du Land.

Par exemple, les entreprises luxembourgeoises devront s'adresser au Finanzamt de Saarbrück afin de demander un numéro de TVA :

FINANZAMT SAARBRÜCKEN
Am Stadtgraben 2-4
D- 66111 Saarbrücken
Tél.: +49 681 3000 434
Fax : +49 681 3000 329
Poststelle@fasb.saarland.de

Pour les entreprises françaises :

FINANZAMT OFFENBURG
Außenstelle Kehl
Ludwig – Trick – Strasse 1
D-77 694 Kehl
Tél : +49 7851 8640
Fax : +49 7851 86 41 08.
Poststelle@fa-offenburs.fv.bwl.de

Pour les entreprises belges :

FINANZAMT TRIER
Hubert Neuerburg Strasse 1
D-54290 Trier
Tél : +49 651 936 00
Fax : +49 651 936 34900
Poststelle@fo-tr.fin-rlp.de

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne :

① Avec l'entrée en vigueur du règlement 883/2004 le 1er mai 2010, le formulaire E102 n'est plus utilisé. Il faut donc préparer le formulaire A1 (ancien formulaire E101) de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance de tous les travailleurs qui seront détachés (cf. INFRA PROTECTION SOCIALE).

➊ Avant le détachement effectif des salariés sur le chantier, l'employeur doit envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception une déclaration de détachement²¹ rédigé en allemand à l'adresse suivante :

Bundesfinanzdirektion West
Wörthstrasse 1-3
D- 50668 Köln

Cette déclaration fournit les informations suivantes²² :

- les nom, prénom et date de naissance des personnes détachées en Allemagne par l'employeur ;
- date de début et durée envisagée de la mission ;
- lieu de l'exécution des travaux ;
- lieu en Allemagne où seront conservés et mis à disposition les papiers nécessaires²³ qui peuvent être à tout moment exigés sur le champ par le « *Finanzkontrolle Schwarzarbeit* ».
A savoir : Tout employeur établi en Allemagne et à l'étranger est tenu d'enregistrer le début, la fin et la durée du travail journalier de son personnel. ATTENTION : l'ensemble de ces papiers est à conserver pendant une durée minimale de deux ans, car ils peuvent être demandés a posteriori ;
- les nom, prénom, date de naissance et adresse en Allemagne de la personne responsable (cette personne sera le contact pour l'administration de contrôle en cas de demande de remise de documents) ;
- les nom et prénom d'une personne ayant le plein pouvoir en Allemagne pour l'entreprise, dans la limite que cette personne ne soit pas la même que la personne responsable.
- Le secteur dans lequel les salariés détachés exercent leur activité.

Déclaration de changement :

L'employeur est également tenu de déclarer : Toute modification de la date de début des travaux ou de la prestation de service, tout changement de personnel initialement prévu et déclaré ou tout changement du lieu de détachement des personnels déjà déclarés sur un autre lieu d'activité en Allemagne.

➋ L'employeur doit être en mesure, en cas de contrôle du respect des règles sur les conditions de travail imposées par la loi allemande (AEntG), de mettre à disposition de l'administration allemande les documents suivants :

- les contrats de travail des salariés détachés, c'est-à-dire le document qui, d'après le droit national du pays d'envoi transposant la directive du 14 Octobre 1991²⁴, oblige l'employeur de communiquer au salarié les éléments essentiels de leur relation de travail, à savoir : l'identité des parties, la date du début de l'exécution du contrat, le lieu de travail, la description sommaire de l'emploi occupé, la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travail, le salaire ou traitement de base, la durée des congés payés, la durée de l'éventuelle période d'essai, la durée des préavis en cas de résiliation du contrat de travail, et le cas échéant la mention des convention/accords collectifs régissant les conditions de travail. (Conformément à la loi sur les pièces justificatives : Nachweis-Richtlinie du 18 octobre 1991).
- les documents justifiant le temps de travail,
- les bulletins de salaire,
- la preuve justifiant le succès du paiement du salaire.

Ces quatre documents doivent, dans tous les cas, être immédiatement disponibles en Allemagne. Un manquement à cette obligation représente une illégalité qui peut être sanctionnée²⁵.

²¹ Formulaire disponible auprès du Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Oberfinanzdirektion Köln, ou téléchargeable à l'adresse <https://www.formulare-bfinv.de/ffw/form/display.do?sessionId=48B2F088270080F4514C488E76E511F5.node1452-01%24context=0>

²² §18 de la loi „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ (Arbeitnehmer – Entsendegesetz - AEntG) du 20 avril 2009.

²³ § 19 alinéa 1 de l'AEntG préc. cité.

²⁴ Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 Octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

²⁵ § 23 de la loi sur le détachement : AEntG préc. citée.

④ Si l'employeur opte pour des horaires de travail flexibles conformément au § 3 n°1.4 BRTV (de la convention fédérale cadre du bâtiment), il doit alors être en mesure de présenter, en sus des documents traditionnels, des documents supplémentaires en cas de contrôle :

- une convention écrite sur la flexibilité du temps de travail,
- pour chaque salarié un compte épargne temps individuel,
- des pièces justificatives de la garantie financière couvrant les sommes épargnées du compte épargne temps. (par ex. cautionnement bancaire, compte bloqué)

▲ L'ensemble des documents et attestations exigés ou exigibles doit OBLIGATOIREMENT être rédigé en langue allemande ou être accompagné d'une traduction en langue allemande.

3. Autorisation de séjour et permis de travail :

■ Conditions de séjour en Allemagne :

Les ressortissants de l'Union Européenne et de l'EEE ont le droit de se déplacer librement dans cet espace communautaire.

↪ Séjours inférieurs à 3 mois :

Par principe, le droit de séjour pour une période de moins de trois mois est libre. Néanmoins en Allemagne, le travailleur doit s'inscrire sous huit jours après son déménagement sur le territoire allemand au bureau de déclaration de domicile « Einwohnermeldeamt » de la commune du lieu de séjour.

↪ Séjours supérieurs à 3 mois :

Pour les séjours d'une durée supérieure à trois mois, la procédure est identique, mais il faut demander en plus un document d'autorisation de séjour pour étranger « Aufenthaltserlaubnis ». Pour obtenir cette autorisation, le travailleur détaché doit se présenter auprès du bureau des étrangers « Ausländerbehörde » de la ville du lieu de séjour et fournir les documents suivants :

- un passeport ou une pièce d'identité,
- 4 photos d'identité,
- une preuve de l'embauche de la part de l'employeur,
- et la feuille attestant l'inscription au bureau de déclaration de domicile.

■ Permis de travail :

Les ressortissants communautaires n'ont pas besoin d'une autorisation ou d'un permis de travail. Néanmoins, en cas de chantier de construction, de nettoyage, d'inventaire, et de véhicules de transport, une déclaration en langue allemande doit être envoyée à la direction régionale du service de l'emploi (Arbeitsagentur). Cette déclaration doit contenir, le nom, le prénom et la date de naissance de la personne détachée ainsi que la durée et le lieu du chantier.

4. Contenu du contrôle :

L'administration des douanes a la faculté de vérifier si l'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand respecte les conditions de travail telles qu'imposées par le § 5 de la loi sur le détachement (AEntG).

Pour ce faire, l'administration des douanes peut à tout moment (pendant les heures du travail) pénétrer sur les lieux où s'effectue la prestation de service et :

- se renseigner sur la relation de travail et sur l'activité,

- examiner les « documents nécessaires » relatifs à la durée du travail, l'activité et la relation de travail et qui doivent pouvoir être présentés sur demande (*Cf. SUPRA B - Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Allemagne*),
- vérifier l'identité des personnes concernées par le biais de la présence des papiers d'identité,
- inspecter les contrats de travail, les bulletins de salaires, la preuve du paiement des salaires, les feuilles effectives de temps de présence ainsi que la fiche de prévision de l'activité et de sa durée.

Les employeurs, salariés, donneurs d'ordre et tiers, présents au moment d'un contrôle sont tenus :

- de tolérer l'accès au terrain et aux locaux à usage commercial
- de tolérer le contrôle
- de coopérer et de fournir tous les renseignements pertinents
- de présenter les contrats de travail, fiches de paie, pièces justificatives du paiement des salaires, relevé des heures de travail effectuées, ainsi que tout autre document commercial supposé pouvoir donner des éclaircissements sur le volume, le type de contrat et les activités qui en découlent ou peuvent en dériver.
- de présenter sur demandes, lorsqu'ils sont étrangers, leur passeport ou document tenant lieu de leur identité, leur titre de séjour...

L'employeur ou le donneur d'ordre doit trier ces données informatiques qu'il est tenu d'enregistrer afin de les remettre à l'administration des douanes, qui peut ainsi sur demande, disposer de ces informations soit sous forme d'un support informatique, soit sous forme de listes.

C - Détachement sur le territoire belge

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique :

Les aspects réglementaires en Belgique revêtent principalement deux obligations pour les entreprises effectuant des prestations temporaires dans ce pays :

- l'attestation de « Capacités Entrepreneuriales »,
- et l'obtention d'un numéro d'enregistrement comme entrepreneur.

■ L'attestation de « Capacités Entrepreneuriales » (uniquement pour les professions réglementées).

En Belgique, les activités sont regroupées en deux catégories, les activités réglementées et les activités non réglementées.

• Actuellement, 25 professions sont réglementées par arrêté royal en ce qui concerne les compétences techniques. Depuis le septembre 2007, ces professions seront regroupées en 3 clusters (véhicules, construction, soins aux personnes+ autres).

Toutes les entreprises sont visées par cette réglementation, sauf :

- les entreprises non PME
- les entreprises qui ne pratiquent pas d'activités commerciales ou artisanales
- les entreprises inscrites comme entreprises commerciales ou artisanales lors de l'entrée en vigueur de la réglementation
- le cessionnaire d'une affaire existante
- le conjoint survivant d'un chef d'entreprise décédé
- les enfants d'un chef d'entreprise décédé (pour une période de 3 ans)
- pour la personne nommée responsable de la gestion journalière :
 - le conjoint survivant
 - le cohabitant légal survivant
 - le partenaire si cohabitation depuis au moins 6 mois

L'attestation des capacités entrepreneuriales sera délivrée, après avoir prouvé, par un diplôme (également acquis par le jury central, le cas échéant)²⁶ ou une pratique professionnelle suffisante, les compétences professionnelles et de gestion.

• Pour les activités non réglementées, aucune démarche n'est en principe à effectuer ; cependant, toute activité reprise dans le code du commerce exige au minimum des connaissances de gestion. Par ailleurs, certaines activités réclament des autorisations ou des licences (ex : licence de transport).

Les ressortissants d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen (Union européenne + Norvège, Islande, Liechtenstein) ou de la Suisse, peuvent également prouver les capacités entrepreneuriales au moyen d'une attestation CE. Il s'agit d'une attestation émanant du pays d'origine sur la pratique professionnelle et éventuellement sur la formation scolaire de l'intéressé.

■ L'obtention d'un numéro d'enregistrement comme entrepreneur.

L'arrêté du 5 Octobre 1978 précise les obligations en matière fiscale et sociale de l'entreprise et de son client.

L'enregistrement n'est pas obligatoire ; cependant, en cas de non inscription, l'entreprise :

- ne peut entrer en ligne de compte pour le client privé bénéficiant des différentes primes belges,
- et ne peut pas aisément soumissionner pour un chantier public.

²⁶ Article 8 de la loi du 10/02/1998 modifiée par la loi du 28/04/2010

En cas de prestation de sous-traitance, cet enregistrement est vivement conseillé ; en effet, l'entrepreneur principal est obligé dans le cas contraire d'effectuer des retenues à la source.

Cette demande est normalement à adresser auprès de la Commission provinciale du ressort du lieu de l'activité. Cet enregistrement sera ensuite valable pour tout le territoire belge.

Afin de soumissionner pour un chantier public, outre le numéro d'enregistrement comme entrepreneur, une agrégation spécifique est nécessaire.

Si l'existence d'un mandataire social n'est pas obligatoire pour opérer un détachement en Belgique, cela est néanmoins conseillé notamment pour la conservation des documents à son adresse. Les organismes de contrôle peuvent, en l'absence d'une adresse en Belgique, saisir leurs homologues de l'État d'origine.

Concernant la TVA, contactez l'administration compétente :

Bureau Central de la TVA pour assujettis étrangers

Rue des Palais, 48

(Contrôle : 6e étage ; remboursement : 5^e étage)

B-1030 Bruxelles

Internet : www.minfin.fgov.be

Tél. : 0032 / (0)2 577 40 50 ou 0032/ (0)2 577 40 60

Vous trouverez également le guide TVA à l'adresse suivante : <http://fiscus.fgov.be> et des informations sur le site www.fisconet.be.

■ L'obtention de la carte professionnelle pour les ressortissants étrangers – pour les indépendants.

Il s'agit ici d'une formalité supplémentaire pour les ressortissants étrangers, c'est-à-dire hors Espace Economique Européen, désireux d'exercer une activité d'indépendant sur le territoire belge ou de s'installer en qualité de personne physique ou mandataire d'une société ou d'une association (mandat rémunéré ou non rémunéré).

Les critères déterminés pour l'obtention de cette carte sont les suivants :

• le droit au séjour ;

si vous n'en bénéficiez pas, vous devez solliciter ce droit, auprès du poste diplomatique ou consulaire, en même temps que votre carte professionnelle ;

• le respect des obligations réglementaires et spécialement de celles qui concernent l'activité ;

• l'intérêt que représente votre projet pour la Belgique ;

cet intérêt s'apprécie en termes d'utilité économique, c'est à dire : de réponse à un besoin économique, de création d'emplois, d'investissements utiles, de retombées économiques sur les entreprises situées sur le territoire belge, d'ouverture à l'exportation, d'activité innovante ou encore de spécialisation. Il peut aussi s'apprécier en termes d'intérêt social, culturel, artistique ou sportif.

La demande d'une telle carte se fait :

• auprès du poste diplomatique ou consulaire belge de votre pays de résidence ;

• auprès du guichet d'entreprise si vous possédez une « attestation d'immatriculation modèle A » ou d'un « certificat d'inscription au registre des étrangers » en ordre de validité.

Les formulaires de demande sont disponibles en version électronique à l'adresse suivante :

http://statbel.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Conditions/Licences_autorisations_specifiques/Prealables_inscription_BCE/carte_professionnelle_ressortissants_etrangers/index.jsp

La validité de la carte professionnelle est de 5 ans maximum. Notez toutefois que la première carte est généralement attribuée à titre probatoire pour une durée de 2 ans.

Si vous avez satisfait aux obligations sociales et fiscales réglementaires, la carte peut alors être renouvelée.

N'oubliez pas de vous rendre auprès d'un guichet d'entreprise afin d'effectuer également votre inscription à la Banque Carrefour des Entreprises et pour valider votre numéro d'entreprise.

Pour connaître les guichets d'entreprises agréés, visitez la page :
http://statbel.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/index.jsp

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs en Belgique :

① Préparer les formulaires A 1 (il s'agit du nouveau type de formulaire en vigueur depuis le 1^{er} mai 2010 remplaçant l'ancien formulaire E 101) de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés (cf. INFRA PROTECTION SOCIALE).

② Préalablement au début effectif de chaque détachement, il faut obligatoirement compléter une déclaration préalable « Limosa » via un service électronique²⁷ ou à défaut par fax ou courrier. Cette déclaration, qui vise aussi bien les salariés que les indépendants ou les stagiaires venant travailler temporairement en Belgique, doit être complétée par l'employeur, son préposé (qui peut être le salarié) voire un mandataire en Belgique.

La déclaration dure environ 5 minutes par personne. L'employeur étranger qui déclare ses salariés qu'il souhaite détacher doit d'abord s'inscrire sur le site www.limosa.be et ouvrir un compte.

En cas de problèmes ou difficultés, il est possible de s'adresser au Centre de contact Limosa

Tél : 0032 / (0)2 788 51 57

Fax : 0032 / (0)2 788 51 58

Du lundi au vendredi 7h-20h

Langues : français, anglais, allemand et néerlandais

Doivent figurer dans la déclaration les données suivantes :

Pour les travailleurs salariés détachés et indépendants :

- *données d'identification de l'employeur et de son mandataire si ce dernier effectue la déclaration de détachement ;*
- *données d'identification de l'utilisateur belge ;*
- *le type de prestations de services effectuées dans le cadre du détachement ;*
- *l'adresse du ou des lieux où doit s'effectuer la prestation, la date du début de la prestation et sa durée prévisible, le type de prestation effectuée ;*
- *les horaires de travail et la durée hebdomadaire de travail*
- *les noms, prénom(s), date de naissance, sexe et nationalité des salariés détachés et le numéro d'identification national du pays d'origine (s'il existe) ;*
- *le lieu où seront tenus les documents équivalents aux documents sociaux exigés par la législation belge (décompte de paie et compte individuel) pour les détachements < 6 mois.*

En cas de modification survenant pendant le détachement, un avenant à la déclaration doit être envoyé en précisant le cas échéant :

- les données d'identification du ou des nouveaux travailleurs détachés ;
- l'établissement d'un ou plusieurs nouveaux chantiers ;
- *toute modification tenant aux conditions de travail applicables aux travailleurs détachés (durée hebdomadaire / horaires de travail) ;*

²⁷ www.limosa.be

- tout changement des données concernant l'employeur (nom, prénom et domicile – raison sociale – siège social de l'entreprise – nature de l'activité de l'entreprise) ;
- toute modification tenant au détachement (type de prestation de service – durée prévisible et date de début du détachement – lieu de détachement) ;
- toute modification du lieu où les documents sociaux exigés sont tenus.

L'occupation de travailleurs détachés ne peut pas débiter avant le jour de réception du numéro d'enregistrement attribué par l'Inspection des lois sociales.

Dès que la déclaration a été introduite, le déclarant reçoit un accusé « Limosa - 1 » qui le décharge alors de leur responsabilité. En effet, la déclaration LIMOSA est une obligation légale²⁸ dont le non-respect peut donner lieu à des sanctions pénales (de 8 jours à 1 an d'emprisonnement et/ou de 500 à 2 500€ d'amende par travailleur).

Chaque travailleur doit pouvoir présenter le document « Limosa - 1 » à son client ou commanditaire belge avant de commencer ses activités sur le territoire.

La procédure de déclaration doit être renouvelée en cas de prolongation du détachement, avant expiration de la période initiale.

Il existe des exemptions à l'obligation de déclaration :
Sont exemptés²⁹ :

- 1 les travailleurs et indépendants du secteur du transport international de personnes et de marchandises (sauf activités de cabotage en Belgique) ;
- 2 les travailleurs et indépendants qui assistent à des congrès scientifiques ;
- 3 les travailleurs et indépendants qui viennent en Belgique assister à des réunions en cercle restreint (60 jours par année civile, avec un maximum de 20 jours de travail effectif par réunion) ;
- 4 les techniciens spécialisés envoyés en Belgique pour effectuer des travaux/réparations urgents à des machines ou appareils livrés en Belgique par leur entreprise (au maximum 5 jours par mois) ;
- 5 les travailleurs et indépendants envoyés en Belgique pour l'assemblage initial et/ou la première installation d'un bien qui constitue une composante essentielle d'un contrat pour la livraison des marchandises, et qui est nécessaire pour la mise en marche du bien

fourni. Il doit s'agir de travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise qui fournit le bien en question (la durée des travaux ne doit pas excéder 8 jours). Cette exemption ne joue cependant pas pour le secteur de la construction³⁰.

Exemple : une entreprise allemande vend une machine à haute technologie à une entreprise belge. Elle envoie 2 techniciens afin d'installer ladite machine et former les membres de l'entreprise belge à son utilisation. Cela prendra moins de 5 jours. L'entreprise allemande est alors dispensée de déclaration préalable.

- 6 les travailleurs salariés occupés par un pouvoir public ;
- 7 les travailleurs salariés occupés par une organisation internationale,
- 8 les membres d'une délégation diplomatique ou consulaire ;
- 9 les artistes de réputation internationale ;
- 10 les sportifs participant à des épreuves internationales ; les chercheurs et membres d'une équipe scientifiques.

²⁸ Loi du 12 Décembre 2006, chapitre VIII

²⁹ AR du 20 Mars 2007, Art. 1^{er}

³⁰ Sont concernées toutes les activités qui portent sur des immeubles par nature ou par incorporation et qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions et notamment

les travaux suivants : travaux d'excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, entretien/travaux de peinture, assainissement (Art.7 AR du 29 Mars 2002).

En cas d'exercice régulier des activités sur le territoire belge et d'un ou de plusieurs autres pays, la déclaration de détachement peut être valable pour une durée de 12 mois renouvelables ; la déclaration doit en plus préciser le domicile du travailleur détaché, sa nationalité, et le n° d'identification national du pays d'origine.

⚠ Les secteurs de la construction et du travail intérimaire ne peuvent bénéficier de cette disposition ; ils doivent effectuer une déclaration de détachement pour chaque prestation.

En cas de non présentation de l'accusé de réception « Limosa – 1 » à l'utilisateur final (client ou commanditaire belge), ce dernier a l'obligation légale d'effectuer une déclaration où figurent les noms et adresses des salariés détachés et de leur employeur.

A défaut une amende administrative et/ou pénale (de 500 à 2 500€ par travailleurs salarié ou indépendant) peut être prononcée.

Ⓜ Préparer les documents sociaux exigés en tenant compte des précisions ci-après :

La législation belge distingue selon que la durée du détachement est ou non supérieure à 24 mois³¹.

■ Pour les détachements de moins 24 MOIS :

• Lorsqu'il a effectué la déclaration préalable de détachement (cf. ci-dessus), l'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé d'établir les documents suivants qu'imposent normalement la législation belge :

le règlement du travail, le registre du personnel, l'ensemble des documents de contrôle des temps partiels, les convention CIP, les contrats de travail étudiants, les contrats de travail à domicile, et registre des présences.

Cette dispense joue pendant douze mois à partir de la date du début de l'occupation du premier travailleur détaché en Belgique et pour autant qu'il ait été préalablement envoyé la déclaration de détachement « Limosa » à l'Administration de l'inspection des lois sociales ;

• Par ailleurs, pour ce qui concerne l'aspect rémunération, il doit tenir pendant 24 mois à la disposition des services d'inspection sociale une copie des documents qu'il doit tenir en vertu de la législation étrangère à laquelle il est soumis et qui sont équivalents aux documents belges suivants : *le décompte de paie et le compte individuel*.

Ces documents équivalents doivent être tenus, au choix de l'employeur, soit sur le lieu où le travailleur est détaché en Belgique, soit au domicile belge du mandataire ou préposé de l'employeur. A défaut d'avoir ces documents équivalents, l'employeur est tenu d'établir et de tenir régulièrement à jour le décompte de paie et le compte individuel prévus par la législation belge. Les documents étrangers équivalents sont conservés à l'endroit choisi par l'employeur pour la tenue à disposition de ces documents pour les autorités compétentes et ce pour une durée de 5 ans (des copies devront être envoyées aux administrations qui le demandent pendant une période de 2 ans. A défaut, il faudra établir le compte individuel et le décompte de paie conformément à la législation belge).

Si l'employeur n'informe pas l'Administration de l'inspection des lois sociales du détachement de nouveaux travailleurs en Belgique, il ne peut bénéficier de la dispense de tenue de documents sociaux pour ces travailleurs.

³¹ Art. 5 AR 22 Mars 2002. Règlement 883/2004

■ Pour les séjours de plus de 24 MOIS :

Les employeurs qui détachent des salariés sont alors considérés comme des employeurs établis en Belgique et ils sont par conséquent obligés d'établir et de tenir les documents sociaux³² et un règlement du travail conformément à la législation belge :

- un registre du personnel, registre spécial ou le document individuel,
- le registre de présence,
- le compte individuel par travailleur,
- le règlement de travail,
- le décompte de paie lors de chaque règlement définitif de la rémunération (fiche salariale),
- le contrat d'occupation d'étudiant,
- le contrat d'occupation de travailleur à domicile,
- le contrat de travail conclu pour un temps partiel,
- la déclaration immédiate d'emploi (seulement pour les employeurs qui ne sont pas soumis aux régimes de la sécurité sociale belge).

④ Au terme de la période de détachement, l'employeur est tenu d'envoyer par lettre recommandée ou déposer avec accusé de réception copie des documents équivalents à l'Administration de l'inspection des lois sociales avec un inventaire de ceux-ci (peu importe que la période du détachement soit ou non supérieure à 24 mois).

Tout courrier ou toute question concernant le détachement en Belgique doivent être adressés au :

SPF Emploi, Travail, et Concertation Sociale
Direction générale Contrôle des lois sociales
Rue Ernest Blerot, 1
B-1070 Bruxelles
Tél. : +32(0)2 233 41 11
Fax : +32(0)2 233 44 88
www.emploi.belgique.be

3. Autorisation de séjour et permis de travail :

Le salarié détaché (communautaire ou extracommunautaire) doit se présenter auprès de l'administration communale belge du lieu où il est amené à séjourner temporairement afin d'obtenir un titre temporaire de séjour. A défaut une amende de 200€ peut être infligée.

Le séjour de moins de 3 mois des ressortissants communautaires n'est pas soumis à l'obtention d'un permis de séjour ; seule une « déclaration d'inscription », au registre des étrangers ou au registre de la population selon le cas, est exigée. Les ressortissants extracommunautaires ont quant à eux besoin d'un permis de séjour.

Les ressortissants extracommunautaires détachés sur le territoire belge sont dispensés de permis de travail à la condition toutefois que soient réunies cumulativement les conditions suivantes³³ :

- le ressortissant extracommunautaire dispose d'une autorisation de séjour supérieure à 3 mois dans l'État où il réside et il est porteur d'un titre de séjour valable jusqu'au terme de la prestation augmentée de 3 mois³⁴,
- il doit légalement être autorisé à travailler dans l'État de l'EEE où il réside pour une durée au moins égale à la durée de la prestation qui sera accomplie en Belgique,
- il doit être titulaire d'un contrat de travail légalement conclu,
- le travailleur doit être occupé depuis 6 mois au minimum par une entreprise établie dans un État de l'UE (à défaut un permis de travail et une autorisation d'occupation sont requis)³⁵.

³² Documents sociaux belges disponibles sur le site du Service Public Fédéral de l'Economie <http://mineco.fgov.be/>, rubrique « Entreprendre » puis « Vademecum de l'entreprise » et « Emploi et Lois Sociales » (point 3.1.4)

³³ Art 2, 14^e de l'AR du 9 Juin 1999.

³⁴ La Commission Européenne a décidé le 27/06/2007 de saisir la CJCE ; l'existence d'un titre de séjour valable jusqu'au terme de la prestation de service augmenté de 3 mois s'oppose, estime-t-elle, à la simple condition d'un

emploi régulier et habituel dans l'Etat d'origine (cf. jurisprudence Vander Elst CJCE 9 Août 1994 C-43/93)

³⁵ Cette exigence de 6 mois pourrait être considérée comme contraire à la jurisprudence de la CJCE, car disproportionnée – cf. affaires Commission c/ RFA CJCE C-244/04 du 19 Janvier 2006, et Commission c/ Luxembourg du 21 Octobre 2004 CJCE C-445/03.

Si ces conditions ne sont pas réunies, le ressortissant extracommunautaire doit, préalablement au détachement, obtenir une autorisation de travail de l'administration belge compétente.

4. Contrôles et sanctions :

Le contrôle des chantiers et du personnel est effectué par l'ensemble des services spécialisés, des accords de collaboration et d'échange avec leurs homologues du pays d'origine des salariés détachés pouvant par ailleurs exister. Peuvent effectuer des contrôles : les contrôleurs et inspecteurs de l'inspection sociale du Service Public Fédéral Sécurité Sociale, de la direction générale Contrôle des lois sociales ou du contrôle du bien-être au travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, les contrôleurs et inspecteurs des services publics de l'emploi, de l'ONSS / RSV ou de l'INASTI / RSVZ.

En cas de manquement aux obligations, des amendes administratives et sanctions pénales peuvent être infligées et le chantier peut être fermé.

Peuvent être pénalement sanctionnés les manquements aux dispositions d'ordre public ; il s'agit des réglementations relatives à la durée du travail, aux jours fériés et au bien-être des travailleurs... (Cf. INFRA Droit du travail)

D - Détachement sur le territoire luxembourgeois

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation au Grand Duché de Luxembourg :

■ Notification préalable :

Depuis le 20 octobre 2007, les artisans et industriels établis dans un autre Etat membre de l'Union Européenne doivent notifier aux autorités luxembourgeoises leur volonté de venir effectuer une prestation de services au Luxembourg.

Cette notification doit s'accompagner d'une preuve que le déclarant est dûment établi pour le même type d'activité dans son pays d'origine. Le certificat CE délivré par les chambres de commerce et d'artisanat est accepté comme preuve.

Elle doit être envoyée à l'adresse suivante :

Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement
Département des autorisations
Forum Royal
19-21 Boulevard Royal
L - 2449 Luxembourg
Tél. :00 352 478-4715
<http://www.mcm.public.lu/fr>

Le Ministère des Classe Moyennes accusera réception par courrier. Ce courrier servira de titre auprès des autres administrations luxembourgeoises concernées (notamment pour ce qui est de la déclaration de détachement).

La notification sera valable pendant 12 mois et pourra être renouvelée par la suite.

Remarque : si la profession que l'entreprise souhaite exercer au Luxembourg de manière temporaire est réglementée dans ce pays et non dans le pays d'origine l'administration luxembourgeoise pourra alors exiger 2 années d'expérience dans le domaine, sur les 10 dernières années.

■ Demande d'un numéro de TVA :

La prestation étant exercée sur le territoire luxembourgeois, l'entreprise doit s'acquitter de la TVA luxembourgeoise. Ne pas oublier donc de demander un numéro TVA par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie électronique.

Le numéro de TVA luxembourgeois est attribué par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines³⁶. <http://www.aed.public.lu>

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs au Luxembourg :

- 1 Préparer le document portable A1 (ancien formulaire E101) de l'assurance sociale et de la caisse d'assurance maladie de tous les travailleurs qui seront détachés (cf. INFRA PROTECTION SOCIALE).
- 2 Dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, l'entreprise détachante doit informer l'Inspection du Travail et des Mines par toute voie utile et retraçable, y compris par message électronique, du détachement. La Communication de Détachement de Salariés (CDS) doit contenir les informations suivantes³⁷ :

³⁶ Formulaire téléchargeable : <https://satum.etat.lu/etva/formsServe2.do> (déclaration initiale).

³⁷ Loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2, L. 142-3 et L. 142-4 du Code du Travail publiée au Mémorial N°57 page 1008.

- données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif ;
- l'identité de la Personne Physique Détentricé (PPD) qui détiendra pendant la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle du respect des conditions de travail, de rémunération et d'emploi dans un lieu au Grand-Duché du Luxembourg accessible à l'Inspection du Travail et des Mines ;
- date de début et durée prévue du détachement ;
- lieux de travail et durée prévisible des travaux ;
- noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés ;
- qualités, professions ou occupations dans l'entreprise, en général, et activité exercée lors du détachement.

En cas de modifications ultérieures de ces informations, l'Inspection du Travail et des Mines doit en être informées sans nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services.

⚠ Les travailleurs indépendants n'ont pas besoin d'introduire une déclaration de détachement, la loi sur le détachement ne s'appliquant qu'aux salariés. Ils devront uniquement être en possession de l'autorisation d'établissement qui sera délivré, sous conditions, comme pour tout prestataire de services, par le Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement.

Afin de remplir correctement la Communication de Détachement de Salariés (CDS), il convient de prêter une attention particulière aux points suivants :

- Concernant la rubrique « employeur détachant » :
 - La définition de la nature de l'activité (artisanale ou industrielle) peut différer d'un pays à l'autre *[voir le règlement grand-ducal du 4 Février 2005 recensant les métiers du secteur artisanal sur le site du Ministère des classes moyennes]*³⁸.

⚠ Il est conseillé de procéder rapidement à la notification préalable car l'employeur doit mentionner le numéro définitif d'enregistrement lorsqu'il remplit la CDS.

- Le responsable de la sécurité et de la prévention dans l'entreprise peut être un salarié, l'employeur (entreprise de moins de 49 salariés) ou encore un prestataire externe (Chambre des Métiers³⁹...). Il doit avoir acquis des connaissances en matière de sécurité et de santé des travailleurs, et être en mesure de les justifier. Le nombre et le profil des travailleurs désignés dépendent de la taille de l'entreprise.

- Concernant la rubrique « Salariés détachés » :

L'employeur doit préciser dans la CDS (ou dans une liste en annexe en cas d'insuffisance de place) certaines informations concernant la qualification et l'état civil du ou des salariés, notamment : nom, prénom, date de naissance, nationalité, qualité à l'engagement, profession régulièrement exercée et activité exercée lors du détachement.

- Concernant la rubrique « Personne Physique Détentricé » :

La désignation d'une Personne Physique Détentricé est obligatoire au Luxembourg. L'entreprise détachante la détermine librement, soit une personne physique, soit une personne morale, notamment un des travailleurs détachés.

Elle doit être présente au Luxembourg dans un lieu accessible et clairement identifiable et doit détenir dès le commencement et pendant toute la durée du détachement les documents nécessaires au contrôle effectué par l'Inspection du Travail et des Mines. Ces documents sont la copie du contrat de mise à disposition (le cas échéant), le certificat de déclaration préalable ou une attestation le remplaçant délivrée par le Ministère luxembourgeois des Classes Moyennes, le document portable A1 ou le formulaire E101 (copie conforme ou original) ou l'indication des organismes de sécurité

³⁸ www.mcm.public.lu/rubrique « Législation ».

³⁹ Art. 2 Règlement Grand-Ducal du 9 Juin 2006.

sociale d'affiliation pendant le détachement, le certificat de TVA, les documents officiels attestant de la qualification professionnelle des travailleurs, l'attestation de conformité relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ou la copie du contrat de travail (à la demande de l'entreprise détachante) et l'attestation de conformité aux règles relatives au travail à temps partiel et au travail à durée déterminée.

• Concernant la rubrique relative au « Détachement » :

Les conventions collectives de travail sont obligatoires et dépendent des branches. Elles sont consultables sur le site de l'Inspection du Travail et des Mines⁴⁰. Notez bien que certains congés obligatoires dépendent des conventions collectives.

③ Conserver au Luxembourg les documents requis aux fins de contrôle auprès d'une Personne Physique Détentriche présente au Luxembourg.

⚠ Les documents doivent être traduits dans une des langues officielles du Luxembourg (français ou allemand) au cas où l'Inspection du Travail et des Mines en fait la demande dûment justifiée.

3. Autorisation de séjour et travail :

■ Conditions de séjour au Luxembourg :

L'entreprise se doit d'informer ses salariés concernant les formalités de séjour.

Même s'il existe le principe de libre circulation des personnes au sein de l'Union Européenne, le droit de séjour est soumis à certaines conditions en fonction de la durée de séjour.

Les citoyens de l'Union sont en droit d'entrer sur le territoire luxembourgeois et d'y séjourner pour une période allant jusqu'à 3 mois s'ils sont munis d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité. Si le salarié séjourne plus de 3 mois, il devra alors effectuer une déclaration d'arrivée auprès de l'administration communale du lieu de résidence et présenter une demande de délivrance d'une attestation d'enregistrement de citoyen de l'UE, dans les 3 mois de l'arrivée, à cette même administration communale.

Après 5 ans de séjour ininterrompu au Luxembourg, le citoyen de l'Union ainsi que le ressortissant d'un pays « assimilés » ont droit au séjour permanent sur demande au Ministère des Affaires Etrangères⁴¹.

■ Permis de travail :

Aucun permis de travail n'est exigé des ressortissants communautaires détachés sur le territoire luxembourgeois, ni pour les travailleurs extracommunautaires qui ont le droit de travailler et de séjourner dans l'un des Etats Membres⁴².

4. Contenu du contrôle et sanctions encourues :

En cas de non respect des exigences administratives liées au détachement par une entreprise, les inspecteurs du travail de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) dispose de différents moyens d'intervention :

- Injonction de mise en conformité, enjoignant l'entreprise détachante n'ayant pas transmis au plus tard au moment du commencement des travaux une Communication de Détachement de Salariés à l'ITM, de ce faire endéans les 24 heures à partir de la signature du récépissé annexé à l'injonction
- Moyens d'investigation immédiats en cas de violation de la loi c'est-à-dire un accès libre et sans avis préalable aux chantiers, établissements et immeubles,
- Autorisation à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes pour s'assurer du respect des dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles,

⁴⁰ www.itm.public.lu rubrique « Droit du travail » puis « Conventions collectives ».

⁴¹ Site du Ministère des Affaires Etrangères www.mae.lu rubrique « Immigration » puis « entrée et séjour des étrangers ».

⁴² Règlement Grand Ducal 4 Juillet 2007.

- Sous certaines conditions, la possibilité d'ordonner des mesures d'urgence après en avoir informé la hiérarchie pour régulariser ou faire cesser la violation du droit du travail, la possibilité d'ordonner la cessation immédiate du travail du salarié en cas de violation flagrante des dispositions légales, administratives ou réglementaires ou en cas de violation en relation avec la sécurité et la santé des salariés, et la possibilité d'ordonner des mesures d'urgence si constat de défauts pouvant être une menace à la sécurité ou à la santé des salariés.

En cas de non respect des injonctions de l'ITM, les sanctions encourues sont des amendes administratives qui peuvent aller de 25 à 25 000€.

Il est à noter que le Luxembourg met un accent particulier sur la santé et la sécurité des travailleurs détachés sur son territoire :

L'Inspection du Travail et des Mines a pour mission de veiller à l'application de l'ensemble de la législation sur les conditions de travail et la protection des travailleurs. Le personnel d'inspection et de contrôle de l'ITM peut, à tout moment, opérer avec les administrations compétentes à des contrôles spécifiques ou systématiques dans l'entreprise ou sur le chantier.

Sur son site, l'ITM rappelle la législation applicable ainsi que les responsabilités juridiques des employeurs : <http://www.itm.public.lu/>; rubrique « *sécurité santé* ».

L'Association d'Assurance contre les Accidents (AAA) est un acteur important dans l'élaboration de normes visant la prévention des accidents du travail. Cette association édicte des règlements dans différents secteurs (ex : bruit, grues, travaux forestiers...). Les agents du service de prévention peuvent également effectuer des contrôles pour s'assurer du respect des prescriptions de prévention.

Voir <http://www.aaa.lu/> rubrique « *Prévention* », puis « *Prescriptions de prévention* ».

I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

Un travailleur détaché dans un autre État membre pose un problème juridique de « conflits de loi ». En effet, les diverses règles de sécurité sociale ne sont en principe applicables que sur le territoire de l'État qui les a édictées ; c'est le principe de territorialité des lois de sécurité sociale⁴³.

Le règlement communautaire 883/2004⁴⁴ vise à assurer la coordination des systèmes de sécurité sociale ; son article 12 § 1 permet au travailleur qui est détaché sur le territoire d'un autre État membre de rester affilié à son régime de sécurité sociale d'origine⁴⁵. Le travailleur bénéficie ainsi d'une continuité des droits pour lui-même et ses ayants droit et le salarié est dispensé d'affiliation au régime de sécurité sociale du pays dans lequel il va exercer temporairement son activité. Le détachement est, en ce sens, une exception au principe de territorialité.

Cependant, il convient de distinguer le cas où le salarié exerce une activité dans un ou plusieurs États membre⁴⁶. En effet, le salarié ou non salarié qui exerce son activité dans un seul État membre relève de la sécurité sociale de son État de résidence s'il exerce une partie substantielle (au moins 25%) de son activité dans cet État. A défaut, il sera soumis à la sécurité sociale de l'État de son employeur.

Le salarié ou non salarié qui exerce son activité, simultanément ou en alternance, même de manière non substantielle, dans deux ou plusieurs États membre relève de la sécurité sociale de son État de résidence.

▲ Le règlement n°1408/71 du 14 juin 1971 et son règlement d'application n° 574/72⁴⁷ reste en vigueur pour les ressortissants des États tiers, pour les ressortissants des États de l'EEE (Islande, Lichtenstein et Norvège) et pour les ressortissants de la Suisse. Les salariés soumis au règlement 1408/71 bénéficient du maintien à l'ancienne législation en cas de situation inchangée. Ce maintien sera limité à dix ans au maximum à partir de la date d'application du nouveau règlement (soit la date butoir au 1/05/2020). Toutefois, la personne assurée a la possibilité, à tout moment, de demander à être soumise aux règlements 883/2004 et 987/2009.

Définition du détachement du point de vue de la sécurité sociale :

Un travailleur détaché, au sens de l'article 12 du règlement 883/2004, est une personne salariée ou non salariée qui exerce normalement son activité sur le territoire d'un État membre et qui effectue, sur le territoire d'un autre État membre, un travail dont la durée prévisible ne dépasse pas 24 mois.

⁴³ En vertu du principe de territorialité, la législation sociale applicable est, en principe, la législation du territoire sur lequel s'exerce l'activité (salariée ou non salariée), même si l'individu réside sur le territoire d'un autre État membre - article 11 § 3 du règlement 883/2004.

⁴⁴ Règlement CEE 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et règlement 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement 883/2004 entrés en vigueur 1^{er} mai 2010 et ils remplacent les règlements 1408/71/CEE du 14 juin 1971 et 574/72 dans un but de simplification.

⁴⁵ Le règlement 859/2003 a étendu l'application des règlements (CEE) no 1408/71 et no 574/72 aux ressortissants non communautaires ainsi qu'aux membres de leur famille, sans aucune restriction quant à leur nationalité. Ce règlement continuera à s'appliquer aux ressortissants d'États tiers tant qu'il n'y aura pas de nouvel accord concernant ces ressortissants.

⁴⁶ Article 13 Règlement 883/2004.

⁴⁷ www.cleiss.fr sous la rubrique « Règlements européens »

Pendant cette période, le travailleur détaché reste soumis à la législation sociale de l'État dans lequel il exerce habituellement son activité (le pays d'envoi). Deux conséquences :

- 1 le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
- 2 le salarié détaché continue d'acquies des droits à prestations sociales.

⚠ Le détachement est, du point de vue de la sécurité sociale, en principe un régime OPTIONNEL pour l'employeur, puisque ce régime est avant tout destiné à éviter une accumulation de formalités administratives lourdes. Même lorsque les conditions au détachement sont remplies, l'employeur conserve en effet le droit d'affilier le salarié qui effectue une mission temporaire dans un autre État membre auprès de la sécurité sociale dudit État. Dans ce cas, on ne parle alors plus de détachement mais d'EXPATRIATION, et le salarié relève obligatoirement du régime de sécurité sociale de l'État où il exécute temporairement son activité (il faut procéder à l'affiliation des travailleurs expatriés dans l'État d'envoi, et les cotisations sociales doivent alors être versées dans cet État !!!).

B - Conditions d'application liées à l'activité de la société

Afin d'éviter certaines manœuvres frauduleuses, l'entreprise qui procède à un détachement doit effectivement exercer une activité significative et habituelle⁴⁸ sur le territoire de l'État membre d'origine. Une telle activité se caractérise en dégageant un certain nombre de critères : lieu du siège de l'entreprise et de son administration, effectif du personnel administratif travaillant dans l'État membre d'établissement et dans l'État membre où a lieu le détachement, lieu où les travailleurs détachés sont recrutés et celui où sont conclus la plupart des contrats de travail, chiffres d'affaires réalisés dans l'État membre d'établissement et dans l'autre État, la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses travailleurs et ses clients.

Cette liste n'est pas exhaustive car les critères peuvent être adaptés à un cas particulier, notamment à la nature des activités effectuées par l'entreprise dans l'État membre d'origine.

C - Conditions d'applications liées à l'exercice du travail

Pour bénéficier du maintien à l'affiliation de la sécurité sociale de l'État d'origine, 4 conditions cumulatives doivent être respectées :

- 1 le travailleur doit exercer une activité dans l'État d'envoi pour le compte de l'entreprise qui le détache dans l'autre État,
- 2 le travail à effectuer doit être précisément déterminé et doit être effectué pour le compte de l'employeur initial,
- 3 il doit y avoir maintien du contrat de travail entre l'employeur initial et le salarié⁴⁹.

Ces 3 premières conditions sont réunies lorsque un lien organique subsiste, et est maintenu pendant toute la durée du détachement entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché⁵⁰.

Les éléments prouvant que le lien organique est maintenu sont notamment : fixation et paiement du salaire par l'employeur, orientation par l'employeur de la carrière du salarié détaché, maintien du pouvoir de licenciement. Peuvent également être pris en compte la garantie contractuelle de retour, la description par l'employeur des missions et instructions journalières ...

- 4 le salarié qui est détaché ne doit pas l'être en remplacement d'un salarié qui serait parvenu au terme de son détachement (détachement «en cascade»).

⁴⁸ Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

⁴⁹ CJCE 19/67 Van der Vecht du 5 Décembre 1967.

⁵⁰ Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

Mais il est tout à fait possible de recruter du personnel en vue de le détacher dès lors qu'il subsiste un lien organique entre l'entreprise et le travailleur pendant toute la durée de son détachement et que cette entreprise exerce normalement son activité (c'est-à-dire exerce habituellement des activités significatives) sur le territoire du premier État membre⁵¹ et que la personne embauchée demeurera, a priori, au service de l'entreprise à la suite du détachement.

Le lien organique supposant que le travailleur reste placé sous l'autorité de l'entreprise d'envoi est établi au moyen d'un faisceau d'indices : responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, pouvoir de licencier et de déterminer la nature du contrat...

▲ Encore faut-il que le salarié, qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité, ait été affilié à la législation de l'État membre auquel on le maintient. La durée d'affiliation préalable doit être au minimum d'un mois.

Exemple : une entreprise luxembourgeoise recrute un salarié résident français pour l'envoyer immédiatement travailler en Allemagne. Le salarié ne peut être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et bénéficier du régime social du détachement qu'à la condition qu'il ait été préalablement affilié au Luxembourg pendant un mois minimum.

Si, au moment de son embauche par l'entreprise luxembourgeoise il était affilié en France, il ne pourra pas être fait application du régime de détachement et le salarié devra être affilié auprès de l'organisme de sécurité sociale de l'État d'accueil, en l'espèce l'Allemagne.

S'il ne s'agit pas d'un travail exécuté pour le compte de l'employeur habituel, il y a lieu dès le départ, de solliciter un accord préalable dans le cadre de l'article 16 du règlement 883/2004 (Cf. INFRA IV - Formalités) ; tel est le cas lorsqu'il ne s'agit pas d'un déplacement dans le cadre d'une prestation de services mais d'une mise à disposition du travailleur.

D - Conditions d'application liées à la durée du détachement

Outre les conditions liées à l'exercice du travail, il existe une condition liée à la durée du détachement dans le temps : un détachement ne doit pas en principe être supérieur à 24 mois.

Cette durée maximale de détachement est prévue par l'article 12 du règlement 883/2004 remplaçant le règlement 1408/71 (qui prévoyait une durée de détachement de 12 mois pouvant être prolongée de 12 mois).

Enfin, précisons que l'Art. 16 du règlement 883/2004 prévoit une dérogation à la durée maximum de 24 mois :

- les 2 autorités compétentes des deux États en cause peuvent, sur la demande de l'employeur, accorder une autorisation préalable et conjointe précisant la dérogation à la durée de 24 mois.

La durée maximale⁵² d'un détachement sur la base de l'Art. 16 du règlement est variable selon les États⁵³ :

- 3 ans renouvelable 1 fois depuis un État membre vers la France,
- 5 ans depuis un État membre vers la Belgique,
- 6 à 8 ans depuis un État membre vers l'Allemagne,
- le Luxembourg n'a, quant à lui, pas de position déterminée.

⁵¹ Décision n° A2 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

⁵² Ces durées maximales s'entendent périodes de détachement initial et de prolongation incluses.

⁵³ Il n'existe en revanche aucune limitation de durée de détachement dans les situations suivantes : coopération interétatique en vue d'une opération

technologique, scientifique, culturelle ou humanitaire commune / pour les journalistes / et pour le personnel d'associations internationales non gouvernementales à but non lucratif.

Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier que la durée aille au-delà de ces périodes. Par ailleurs, il existe entre certains États, en particulier lorsque la coopération interétatique est en jeu, des accords bilatéraux concernant les personnels de certaines entreprises (*ex : accord entre la France et l'Allemagne pour les personnels d'ARTE, d'Airbus*).

Au terme d'une période de détachement, une période d'une durée de deux mois doit s'écouler avant qu'un nouveau détachement soit possible pour le même travailleur, les mêmes entreprises et les mêmes Etats membre.

E - Droits du salarié détaché

Pendant toute la durée du détachement, le salarié détaché reste soumis à la législation du pays où il exerce d'habitude son activité ; il est réputé, pour l'application de la législation du pays d'envoi, avoir conservé sa résidence et son lieu de travail dans ce même pays.

Le salarié détaché bénéficie de prestations en nature (soins de santé) du pays d'accueil et des prestations en espèces (indemnités journalières) de son pays d'origine en ce qui concerne :

- l'assurance maladie-maternité-paternité
- les accidents du travail.

Lorsque la famille du salarié ne l'accompagne pas, elle bénéficie des prestations prévues par la législation de l'État d'envoi, soit à titre personnel soit à titre d'ayant droit de l'assuré.

Si la famille accompagne le salarié détaché, elle bénéficie de la même protection sociale que lui.

Les membres de la famille de salarié détaché ont la possibilité de bénéficier des soins de santé dans leur Etat de résidence, mais également dans l'Etat d'activité du salarié détaché.

■ Assurance maladie maternité paternité

Concernant les prestations en nature (= soins de santé) :

Le travailleur détaché peut bénéficier de la prise en charge directe ou du remboursement des soins de santé par l'État où il est détaché et selon la législation applicable dans cet État. Pour ce faire, il est invité à présenter sa carte européenne d'assurance maladie [ou le formulaire S 1 (ancien formulaire E 106) s'il a transféré sa résidence dans le pays de détachement].

Exemple : Un salarié détaché en Belgique, malade, consulte un médecin conventionné. Il lui présente sa carte européenne d'assurance maladie (CEAM) et n'a pas à régler les honoraires.

En revanche, s'il consulte un spécialiste - par l'intermédiaire du généraliste -, il devra acquitter le paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures et de sa CEAM auprès de la caisse belge compétente.

Les travailleurs détachés ont également la possibilité de s'adresser directement à leur caisse d'affiliation pour obtenir la prise en charge des prestations engagées sur le territoire de l'État où ils ont été détachés, selon la législation de leur pays d'origine et dans la limite des frais exposés.

Concernant les prestations en espèces (= indemnités pour maladie) :

L'État d'affiliation est toujours responsable du versement des prestations en espèces. Ces prestations sont versées par la caisse d'affiliation du salarié détaché quelque soit son lieu de résidence.

■ Assurance accidents du travail

Le salarié détaché doit informer l'institution d'affiliation dès que l'accident survient, à défaut, le droit aux prestations pourra être affecté négativement. Les règles relatives à l'information de l'institution d'affiliation sont différentes selon les pays.

Les prestations en nature sont fournies par l'Etat de résidence. Dans le cas où le salarié détaché a transféré sa résidence dans le pays de détachement, il devra présenter à l'institution compétente du pays de résidence le document DA1 (ancien formulaire E 123) afin de recevoir les prestations.

Les indemnités journalières sont, quant à elles, servies par la caisse où est affilié le travailleur détaché. Le travailleur salarié doit transmettre, directement, à sa caisse d'affiliation ou à la caisse de sécurité sociale de l'État où il est détaché son certificat médical qui indique la nature de ses liaisons et la durée probable de l'arrêt de travail, ainsi que le certificat médical indiquant la fin de traitement et les conséquences définitives de l'accident.

■ Les prestations familiales

Le droit aux prestations familiales est ouvert, au regard de la législation de l'Etat compétent, pour les enfants qui résident sur le territoire d'un autre Etat membre, comme s'ils résidaient dans l'Etat compétent pour le versement des prestations. Il ne peut pas y avoir pour un même assuré et pour une même période un cumul des prestations familiales.

Lorsque la famille du travailleur qui est détaché ne l'accompagne pas, les prestations servies avant le départ continues à être servies normalement.

Lorsque la famille du travailleur détaché l'accompagne :

- les prestations sont en principe versées par l'Etat à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenu, et non par l'Etat d'accueil.
- mais si le conjoint exerce sur le territoire de l'Etat d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet Etat, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'Etat d'affiliation du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'Etat d'accueil.

F - Formalités

▲ La procédure demeurant relativement complexe, il est recommandé d'introduire la demande dans un délai suffisant pour son instruction.

Les travailleurs détachés restent donc assujettis à la législation sociale de l'État d'envoi. Reste que l'État dans lequel le salarié est détaché dispose de la possibilité de demander à l'employeur la preuve de son maintien au régime de sécurité sociale du pays d'origine.

• Cette preuve se fait par la production de formulaires européens E 101 et E 102.

Depuis le 1^{er} mai 2010, le règlement 883/2004 est entré en vigueur et prévoit la suppression du formulaire E 102 « Prolongation de détachement ou d'activités non salariées ».

Le formulaire E 101 reste valable pendant la période transitoire (jusqu'en mai 2012), mais aura vocation à être remplacé par le formulaire portable A 1.

A défaut de pouvoir fournir cette preuve, l'employeur devra affilier le salarié auprès de l'État dans lequel est opéré le détachement et verser aux organismes locaux compétents les cotisations sociales dues au titre de son activité dans cet Etat.

▲ Le travailleur détaché est en conséquence tenu d'être en possession permanente de l'exemplaire original du formulaire de détachement, et ce pendant toute la durée du détachement ! Ce formulaire lie l'institution de sécurité sociale de l'État où est détaché le travailleur ; le certificat E 101 ou formulaire portable A1 crée une présomption de régularité de l'affiliation des travailleurs détachés au régime de sécurité sociale de l'État membre où est établie l'entreprise qui a détaché ces travailleurs. L'institution de l'État où sont détachés les travailleurs ne peut dès lors pas exiger que l'entreprise s'acquitte des cotisations sociales dans cet État⁵⁴.

• Détachement de plein droit d'une durée n'excédant pas 24 mois :

L'employeur doit adresser une demande de maintien d'application de la législation du pays d'emploi, sans délai, à l'autorité compétente de l'Etat membre.

L'institution compétente de l'Etat d'envoi informe l'Etat d'emploi, l'employeur et le salarié de la législation applicable et délivre un certificat. Le salarié ou le travailleur indépendant détaché doit être muni du certificat A 1 (anciennement formulaire E 101) pendant toute la période de détachement.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (remplace l'ancien formulaire E 106).

• Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art.16 du règlement 883/2004 :

L'article 16 s'applique en cas de détachement de longue durée (prévue dès le début du détachement) ou si les conditions du détachement de plein droit ne sont pas remplies.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation du pays habituel d'emploi est soumis à l'autorisation préalable et conjointe des autorités compétentes des deux Etats en cause sur demande motivée de l'employeur. Il doit être accordé dans l'intérêt d'une personne salariée ou d'une catégorie de salarié.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie;
- un certificat S1 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (remplace l'ancien formulaire E 106).

▲ Le défaut d'accomplissement des formalités d'affiliation dans l'État d'origine a pour conséquence que le salarié se verra appliquer le statut d'expatrié. Il sera alors soumis aux règles de sécurité sociale de l'État dans lequel il exerce l'activité temporaire, et l'employeur devra verser les cotisations sociales dans cet État.

▲ Le travailleur détaché et son employeur doivent informer l'institution compétente de l'État d'origine de toute modification survenant en cours du détachement, et notamment si le détachement demandé n'a pas été effectué ou si la prolongation n'a pas eu lieu.

⁵⁴ CJCE C-2/05 Rijksdienst voor Sociale Zekerheid / Herbosch Kiere NV du 26 Janvier 2006.

II. RÉGLEMENTATION SOCIALE SPÉCIFIQUE À CHACUN DES ETATS

A - Détachement de salariés de l'État français vers un autre État membre

1. Formalisme pour un détachement de salariés :

■ Détachement d'une durée inférieure à 3 mois :

En cas de détachement occasionnel, quelle que soit la nationalité du salarié qui va être détaché (ou s'il est réfugié ou apatride), la CPAM compétente délivre à l'entreprise qui en fait la demande un document portable A1 (ancien formulaire E101) pré-numéroté et pré-signé.

Pour un détachement au Danemark, au Liechtenstein, en Islande, Norvège ou en Suisse, l'employeur qui souhaite détacher un ressortissant extracommunautaire doit remplir un formulaire S 9203 et l'adresser à la CPAM.

En cas de détachement fréquent, il existe par ailleurs une procédure simplifiée : le ministère a admis⁵⁵, dans un but de simplification, qu'une procédure dérogatoire au droit commun puisse être utilisée en permettant à la CPAM d'accepter des employeurs de leur circonscription une déclaration trimestrielle préalable des salariés pouvant être concernés par un détachement au cours des 3 mois qui suivent. La CPAM peut également transmettre à l'entreprise un carnet à souches, utilisé à mesure des besoins avérés.

Un contrôle a lieu. Il sera alors possible de demander à la Caisse d'Assurance Maladie du siège de l'entreprise détachante la délivrance d'un document portable A1/formulaire E101 à titre rétroactif.

L'employeur a aussi la possibilité de compléter les 2 documents portables A1/formulaires E 101 pré-numérotés : un exemplaire est à remettre au salarié, le second est à adresser à la CPAM dans les 24 heures pour information.

▲ Pour un détachement en Belgique, en Finlande, en Islande, aux Pays-Bas ou en Suède, l'employeur doit également adresser un document portable A1/formulaire E 101 à l'institution de l'État de détachement.

Le salarié détaché qui dispose du document portable A1/E 101 doit obtenir de sa CPAM :

- une Carte Européenne d'Assurance Maladie
- un formulaire E 106 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (nouveau certificat S1)

• Détachement d'une durée comprise entre 3 et 24 mois :

Quelle que soit la nationalité du salarié qui va être détaché (ou s'il est réfugié ou apatride), l'employeur doit remplir un formulaire S 3208 et l'adresser à la CPAM. Après accord, la CPAM délivre le document portable A1/formulaire E 101 qui doit être remis au salarié.

Pour un détachement au Danemark, au Liechtenstein, en Islande, Norvège ou en Suisse, l'employeur qui souhaite détacher un ressortissant extracommunautaire doit remplir un formulaire S 9201 (3 volets) et les adresser à la CPAM. Après accord, la CPAM retourne 2 volets (1 pour l'employeur - 1 pour le salarié).

Le salarié détaché qui dispose du document portable A1 (ancien formulaire E 101) doit obtenir de sa CPAM :

- une Carte Européenne d'Assurance Maladie
- un formulaire E 106 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (nouveau certificat S1).

⁵⁵ Circulaire DSS/DAEI/n° 2000/63 du 4 Février 2000.

• Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art. 16 du règlement 883/2004 :

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation française est soumis à l'autorisation préalable et conjointe du CLEISS et de l'autorité compétente de l'État où est détaché le salarié.

L'employeur doit obtenir du CLEISS un formulaire spécifique⁵⁶ et le lui retourner. Après accord du CLEISS, la CPAM délivre un document portable A1 (ancien formulaire E 101) qui doit être remis au salarié. La durée maximale du détachement prévue par la législation française est de trois ans renouvelable une fois.

Le salarié détaché doit quant à lui obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une Carte Européenne d'Assurance Maladie

- un formulaire E 106 s'il a transféré sa résidence à l'étranger (nouveau certificat S1).

2. Formalisme pour un détachement de non-salariés :

En cas de détachement de travailleur non-salarié, les modalités sont identiques que pour les salariés, mais les démarches sont à effectuer auprès de la Caisse mutuelle régionale dont relève le travailleur.

3. Cotisations sociales :

Les travailleurs détachés temporairement à l'étranger et qui demeurent soumis à la sécurité sociale française, sont « réputés avoir leur résidence et leur lieu de travail en France »⁵⁷.

Il en résulte que l'employeur doit cotiser sur l'ensemble de la rémunération⁵⁸ du travailleur détaché (salaire de base + avantages divers n'ayant pas le caractère de frais professionnels).

Si le travailleur qui est détaché n'a plus son domicile fiscal en France, il ne sera pas soumis à la CSG-CRDS, et le taux de cotisation à l'assurance maladie sera majoré (5,5 %).

Pour plus d'informations et compte tenu des diversités de situations qui peuvent se présenter, prendre contact avec le CENTRE DES LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE (CLEISS).

En cas d'accident du travail d'un salarié détaché non affilié au régime de protection sociale français, une déclaration par lettre recommandée doit être faite dans les 48 heures à l'inspecteur du travail⁵⁹ du lieu où l'accident s'est produit.

▲ Le règlement 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale est entré en vigueur le 1er mai 2010, il est possible que d'autres modifications de la législation française interviennent ultérieurement à la date de publication de cet ouvrage.

B - Détachement de salariés de l'État allemand vers un autre État membre

1. Formalisme pour un détachement de salariés :

• Détachement d'une durée inférieure à 24 mois :

La période de détachement a été étendue à 24 mois par le règlement 883/2004, entré en vigueur le 1er mai 2010, dans le cadre d'un détachement entre les pays membres de l'Union Européenne.

⁵⁶ Formulaire téléchargeable sur le site du CLEISS à l'adresse <http://www.cleiss.fr/formulaires.html>.

⁵⁷ Art. L.761-1 du Code de la sécurité sociale français.

⁵⁸ Art. L.241-1 du Code de la sécurité sociale français.

⁵⁹ Art. R 1263-5 du Code du travail français.

L'employeur doit demander le formulaire A1 (ancien formulaire E101) de détachement « *Entsendeausweis*⁶⁰ ». Cette demande doit être adressée auprès de la caisse d'assurance maladie dans le cas où il existe une affiliation d'assurance obligatoire ou volontaire. Si le salarié n'est pas affilié à une assurance maladie publique, la demande doit alors être adressée auprès de l'organisme d'assurance vieillesse compétent en Allemagne. (Exception : dans le cas où le salarié est affilié à une « *Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen* », alors la demande est adressée à « *Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen* », Postfach 080254, 10 002 Berlin . L'obtention de ce formulaire permet au salarié de rester affilié au système d'assurance allemand et d'être protégé contre une double assurance.

• Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art.16 du règlement 883/2004 :

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation allemande est soumis à l'autorisation préalable et conjointe de la DVKA et de l'autorité compétente de l'État où est détaché le salarié.

Le salarié détaché doit quant à lui obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une Carte Européenne d'Assurance Maladie
- un formulaire de demande de conclusion d'un accord exceptionnel de détachement⁶¹.

Pour plus d'informations, consulter le site : <http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm>

▲ Il existe une spécificité dans le secteur du bâtiment. En effet, les entreprises de construction qui détachent du personnel sur le territoire allemand pour y exercer des activités de construction entrent elles aussi dans le champ d'application du régime des caisses de congés payés de SOKA-BAU⁶² et doivent alors cotiser auprès de celles-ci.

2. Formalisme pour un détachement de non-salariés :

Même formalisme que pour les salariés. La demande en vue de l'obtention d'un formulaire A1 (ancien formulaire E101) doit être adressée, soit auprès de l'assurance maladie, soit auprès de l'organisme d'assurance vieillesse compétent, soit auprès de l'Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen (Berlin).

⁶⁰ Formulaire téléchargeable sur : www.dvka.de Rubrique Arbeiten im Ausland / Merkblätter und Arbeitshilfen für Anträge und Fragebogen / EU EWR und Schweiz / Vordruck A1.

⁶¹ Formulaire téléchargeable sur : www.dvka.de Rubrique Arbeiten im Ausland / Merkblätter und Arbeitshilfen für Anträge und Fragebogen / EU EWR und Schweiz / Vordruck A1 / Antrag auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung. <http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/pdf>

⁶² Réunis sous le nom commun « SOKA-BAU », l'ULAK et la ZVK sont des organismes paritaires des partenaires sociaux du bâtiment allemand. Soka-Bau verse aux employeurs des remboursements pour les indemnités de congés que les employeurs ont versées à leurs salariés.

C - Détachement de salariés de l'État belge vers un autre État membre

1. Formalisme pour un détachement de salariés :

Une demande de formulaire de détachement⁶³ doit être introduite auprès de l'Office National de Sécurité Sociale (*ONSS pour la région wallonne / RSZ pour la région flamande / LSS pour la Communauté germanophone*) :

➔ par voie électronique⁶⁴ (ou à défaut par écrit) ; si toutes les données nécessaires sont présentes, il est délivré un accusé de réception où se trouve un numéro de réception unique qui constitue le numéro de dossier sous lequel la demande est enregistrée. Le document de détachement peut être envoyé à la personne qui en a fait la demande, par voie postale ou par voie électronique⁶⁵.

➔ déclaration par transfert de fichiers (avis structurés) sont également envisageables : cette méthode est plutôt adéquate pour les employeurs devant établir de très nombreuses demandes de détachement (par exemple, en moyenne cinquante demandes par jour). Si ce canal de communication vous intéresse, vous pouvez contacter la cellule Gotot par l'intermédiaire d'Eranova⁶⁶.

⚠ Le travailleur qui va être détaché doit avoir été assujéti en Belgique au moins durant les 30 jours qui précèdent le détachement. Cette exigence, très critiquable du point de vue du droit communautaire, est écartée pour les détachements de très courte durée ainsi que pour les détachements ayant pour but une formation.

L'Office National de Sécurité Sociale examine la demande et donne son accord pour le détachement en fournissant le formulaire de détachement adéquat (ex : A1 remplaçant les formulaires E101 et E102), le cas échéant après l'accord de l'autorité étrangère compétente.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Travailleurs Migrants, tél.: 0032 / (0)2 509 26 44 en français (*0032 / (0)2 509 37 89 en néerlandais*).

• Détachement d'une durée inférieure à 24 mois :

Après évaluation favorable de la demande de détachement, l'ONSS (RSZ pour la région flamande) fait parvenir au demandeur des formulaires de détachement vierges. Il lui appartient alors de les remplir de façon complète, véridique et bien lisible et de les transmettre à l'ONSS (RSZ pour la région flamande) qui les validera et les lui renverra.

Depuis le 1^{er} Octobre 2001, la demande de détachement peut se faire par le biais du site portail de la sécurité sociale : www.socialsecurity.be (pour la partie française, choisir « FR, » puis colonne de gauche « Employeurs ONSS » et enfin rubrique « détachement à l'étranger ». Opter enfin à droite pour « Demande de détachement ».

• Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art 16 du règlement 883/2004 :

(Cf. SUPRA III – CONDITIONS LIÉES À LA DURÉE DU DÉTACHEMENT)

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation belge est soumis à l'autorisation préalable et conjointe de l'ONSS et de l'autorité compétente de l'État où est détaché le salarié.

L'employeur doit obtenir de l'ONSS un formulaire spécifique et le lui retourner. Après accord, l'ONSS / RSZ délivre un formulaire A 1 (ancien formulaire E101) qui doit être remis au travailleur.

⁶³ Formulaire téléchargeable via le site www.socialsecurity.be.

⁶⁴ www.securitesociale.be rubrique "Détachement" / "Demande de détachement"

⁶⁵ une e-Box doit pour se faire être créée sur le site www.securitesociale.be (partie « Employeur ONSS » / « S'enregistrer »)

⁶⁶ GOTOT (GrensOverschrijdende Tewerkstelling-Occupation transfrontalière). Pour plus d'informations ne pas hésiter à prendre contact avec le Centre de Contact ERANOVA : rue Prince Royal, 1050 Bruxelles, Tél.: +32 (0)21 511 51 51 ; Email : centredecontact@eranova.fgov.be

La période maximum autorisée est de 5 ans, même si dans certaines conditions des exceptions sont possibles :

- en cas de prolongation modeste (maximum 6 mois),
- lorsque le travailleur détaché, au terme de la période de 5 ans, est à moins de 3 années de la fin de sa carrière professionnelle ;
- lorsque la durée de 5 ans est dépassée de quelques mois en raison de circonstances exceptionnelles ;
- lorsqu'à la fin du détachement, l'entreprise effectue ou envisage d'effectuer une restructuration importante (ex : fusion ...) ayant pour effet de modifier ou d'étendre considérablement les responsabilités du travailleur détaché.

Le salarié détaché doit quant à lui obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une Carte Européenne d'Assurance Maladie ;
- un formulaire S1 (ancien formulaire E 106) s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

2. Formalisme pour un détachement de non-salariés :

Même formalisme que pour les salariés.

Une attestation CE est également nécessaire (cf. Formalités, 1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation en Belgique).

Les démarches ne se font pas auprès de l'ONSS / RSZ, mais auprès de l'Institut national d'assurance sociale pour les travailleurs indépendants (INASTI / RSVZ)⁶⁷.

⁶⁷ <http://rsvz-inasti.fgov.be>

D - Détachement de salariés du Grand Duché de Luxembourg vers un autre État membre

L'employeur peut envoyer ses salariés dans un autre Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique ou en Suisse en vue d'y effectuer temporairement un travail pour son compte (détachement), à condition que :

- la durée de ce travail n'excède pas 24 mois
- l'employeur exerce normalement ses activités au Luxembourg
- le salarié ne soit pas envoyé pour remplacer une autre personne.

La personne non salariée peut exercer son activité professionnelle temporairement dans un autre Etat à condition que :

- la durée de cette activité n'excède pas 24 mois
- Il s'agit d'une activité semblable
- elle exerce habituellement des activités substantielles au Luxembourg avant de partir et continue à remplir les conditions pour la poursuite de son activité au Luxembourg pendant toute la période d'activité temporaire dans un autre Etat

1. Formalisme pour un détachement de salariés :

L'employeur adresse un formulaire de demande initiale « Demande d'attestation en cas de travail à l'étranger⁶⁸ » au Centre Commun de Sécurité Sociale du Luxembourg qui, après étude, renverra à l'employeur un formulaire A 1 (E101) en deux exemplaires (un à destination de l'employeur, l'autre à destination du travailleur qui sera détaché).

Avant de partir le salarié détaché doit se munir :

- d'une Carte Européenne d'Assurance Maladie⁶⁹
- ou bien d'un formulaire S1 (E 106) s'il a transféré sa résidence dans le pays où il est détaché.

Des dérogations aux dispositions communautaires concernant le détachement sont possibles, notamment en cas de dépassement de la durée de 24 mois.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation luxembourgeoise est soumis à l'accord préalable et conjoint des autorités du Luxembourg et de l'Etat où est détaché le salarié.

A cet effet, une demande est à adresser au Ministère de la Sécurité sociale du Luxembourg et si un accord dérogatoire intervient, un formulaire A1 (E101) est émis au non du salarié concerné.

Avant de partir le salarié détaché doit se munir :

- d'une Carte Européenne d'Assurance Maladie
- ou bien d'un formulaire S1 (E 106) s'il a transféré sa résidence dans le pays où il est détaché

2. Formalisme pour un détachement de non-salariés :

Même formalisme que pour les salariés.

⁶⁸ Formulaire téléchargeable à l'adresse www.ccss.lu/site.htm sous-rubrique « formulaires », puis « demande en cas de détachement ».

⁶⁹ La carte peut être commandée à l'adresse : <http://cns.lu/assures/> ; sous-rubrique « commande carte sécurité sociale » ou bien auprès de la caisse de maladie compétente

I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

L'art. 3 de la Convention de Rome⁷⁰ pose le principe de la liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : le contrat de travail est alors régi par la loi choisie par les parties. A défaut de choix par les parties, le contrat de travail est alors soumis à la loi de l'État où le travailleur accomplit habituellement son activité, et ce « *même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays*⁷¹ » (Un règlement européen du 17 juin 2008 n° 593/2008 reprend les notions posées par la convention de Rome pour en faire un règlementation au niveau communautaire).

Le détachement étant par nature une situation temporaire, il ne devrait en principe pas emporter de modification à ce principe. Néanmoins, une certaine protection a été recherchée. Toute la difficulté juridique a alors consisté à concilier le droit pour les entreprises à fournir leurs services au sein de l'Union Européenne avec le respect des droits sociaux des travailleurs détachés. Concilier l'économique avec le social. C'est cette conciliation qui a fait l'objet d'une directive européenne du 16 Décembre 1996 (directive 96/71). Cette directive impose aux États membres d'assurer un « *noyau de règles impératives de protection minimale* » au bénéfice des travailleurs détachés sur leur territoire. Ainsi, toute entreprise établie dans un État membre qui effectue une prestation de service sur le territoire d'un autre État membre et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter un ensemble de règles minimales en vigueur dans l'État d'accueil.

La directive 96/71 fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale⁷². Sont visées les matières suivantes :

- ➔ la durée du travail
- ➔ le temps de repos et de congés payés
- ➔ la rémunération
- ➔ la sécurité, la santé et l'hygiène au travail
- ➔ l'égalité homme/femme
- ➔ le principe de non discrimination.

Un rectificatif de l'article 3 § 5 alinéa 1 de la directive 96/71 autorise les États membres à prévoir dans leur législation une dérogation en matière de durée minimale des congés annuels payés et de taux de salaire minimal, y compris la majoration pour les heures supplémentaires, à condition que la prestation soit de « faible ampleur ». Cela ne s'applique pas pour les entreprises de travail temporaire. Cette dérogation n'est désormais plus possible en matière de périodes maximales de travail et de périodes minimales de repos. Pour connaître les règles applicables au salarié détaché, Cf. précisions par État page 27 et suivantes.

L'objectif de la directive 96/71 est alors clair : garantir aux travailleurs détachés l'application de certaines dispositions protectrices minimales en vigueur dans l'État membre d'accueil afin d'éviter que certains prestataires de services transnationaux n'utilisent de façon abusive les différences de coûts du travail qu'induisent les disparités de réglementation. Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle⁷³ ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale. Ce noyau dur de règles impératives de protection minimale de l'État où est détaché le salarié ne fait donc pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables dans l'État où le travailleur exerce habituellement son activité !

⁷⁰ Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 Juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

⁷¹ art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.

⁷² art.3 §1er de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996

⁷³ CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54

Des conventions collectives peuvent être signées à condition qu'elles aient un objectif d'intérêt général⁷⁴. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés⁷⁵.

B – Définition et cadre du détachement

La directive 96/71 donne une définition du détachement :

« [...] on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement⁷⁶ ».

La directive, dans son article 1er, vise 3 hypothèses de détachement :

1^{ère} hypothèse > un employeur établi dans un État membre détache temporairement des salariés pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre lui et un destinataire établi dans un autre État membre.

exemple : suite à un appel d'offre, un prestataire de services détache ses salariés pour exécuter le marché obtenu. Cela joue également en cas de sous-traitance.

Ainsi, une entreprise belge de maçonnerie peut envoyer en France une partie de ses salariés pour procéder à la construction d'une maison d'habitation.

2^{ème} hypothèse > un employeur détache ses employés dans une entreprise ou un établissement appartenant à un même groupe.

exemple 1 : un groupe allemand envoie dans une de ses filières en France pendant un mois un de ses salariés spécialiste en gestion des déchets pour mettre en place une nouvelle organisation.

exemple 2 : une entreprise crée une filiale dans un autre État pour des raisons de facilité administrative et/ou fiscale et y détache des salariés. La limite à cette pratique est la fraude à la loi avec des détachements permanents (entreprises boîte aux lettres).

3^{ème} hypothèse > les entreprises exerçant une activité de travail temporaire peuvent détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire d'un autre État membre.

Il convient cependant d'être attentif aux définitions données au détachement par chaque législation nationale. Reportez-vous au pays dans lequel vous souhaitez détacher vos salariés. (cf points ci-dessous).

C – Quels salariés peuvent être détachés ?

Au préalable, il faut NÉCESSAIREMENT qu'existe une relation de travail entre l'entreprise et le travailleur détaché ; en clair, on ne peut détacher un salarié que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail. Cela ne signifie pas que l'on ne peut pas embaucher une personne en vue de la détacher ; une telle hypothèse demeure semble-t-il possible, tant que la personne embauchée restera a priori au service de l'entreprise à la suite du détachement.

En ce qui concerne le détachement de salariés ressortissants extracommunautaires :

Il est tout à fait possible de détacher des salariés extracommunautaires ; ils sont dispensés de solliciter une autorisation de travail dès lors qu'ils justifient séjourner en situation régulière dans l'État membre où est établie l'entreprise d'origine et qu'ils possèdent, dans ce même État, une autorisation de travail délivrée par les autorités compétentes.

⁷⁴ CJUE 18 décembre 2007, aff. C341/05 Laval.

⁷⁵ CJUE 19 juin 2008, aff. C319/06 Commission contre Luxembourg.

⁷⁶ Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996.

▲ Certaines dispositions nationales prévoient des exigences additionnelles pour le détachement de ressortissants extracommunautaires (Cf. INFRA formalités propres à chaque pays).

D – Quelle est la durée au-delà de laquelle il n’y a plus détachement ?

Si la durée maximale du détachement quant au maintien à l’affiliation au régime de sécurité sociale de l’État d’envoi est bien déterminée, il appartient aux législations nationales, et à défaut aux juges nationaux, d’apprécier souverainement à partir de quand un séjour ne peut plus s’analyser comme un détachement temporaire.

Exemple : Ne constitue pas un détachement temporaire, selon la jurisprudence française, un séjour de 15 ans (Cass. Sociale 9 Octobre 2001 Campos c/ Ste Banco de la Nation Argentino).
Ne constitue pas non plus un détachement temporaire un séjour de 7 ans (CA Paris 19 mars 2002 Bank Sepah c/ M. Ashtari Larki).

Détachement sur le territoire français	page 44
Détachement sur le territoire allemand	page 46
Détachement sur le territoire belge	page 48
Détachement sur le territoire luxembourgeois	page 49

II. RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL EN FRANCE, ALLEMAGNE, BELGIQUE ET LUXEMBOURG

A - Détachement de travailleurs sur le territoire français

1. Définition du salarié détaché :

Le Code du travail français définit légalement ce qu'est le travailleur détaché à l'Art. L 1261-3 Code du travail :

« Est un salarié détaché tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci exécute son travail à sa demande pendant une période limitée sur le territoire national dans l'une des quatre catégories prévues par la loi.»

A la différence de la définition du travailleur détaché de l'Art. 2 de la directive 96/71, cette définition légale précise que :

- le travailleur détaché doit être rattaché à un employeur régulièrement établi hors de France,
- l'employeur doit exercer habituellement son activité hors de France (dans le but d'éviter les sociétés « boîte aux lettres » dont l'activité à l'étranger n'a été organisée qu'aux seules fins du détachement),
- le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur (afin d'éviter des embauches qui n'auraient pour but que la réalisation d'une tâche sur le territoire français, ce qui pourrait être contraire au droit communautaire),
- le travail doit être exécuté pendant une durée limitée sur le territoire français.

Par ailleurs, l'Art. L 1262-1 du Code du travail vise une hypothèse de détachement qui n'est pas prévue par la directive 96/71 : un employeur établi hors de France qui détache temporairement des salariés sur le territoire français pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.

Exemple 1 : une entreprise étrangère achète une plantation et y envoie ses salariés pour réaliser la coupe de bois.

Exemple 2 : production cinématographique pour le tournage de films sur le sol français.

Dès lors que le salarié répond à cette définition du travailleur détaché, certaines règles françaises doivent lui être appliquées.

2. Règles impératives :

C'est à l'Art. L 1262-4 du Code du travail qu'est évoqué le noyau dur des règles impératives de protection minimale applicable aux travailleurs détachés sur le territoire français. Les employeurs étrangers qui détachent leurs salariés sur le territoire français doivent respecter les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établie en France dans les matières suivantes :

- les grands principes de protection des travailleurs : les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'exercice du droit de grève, la discrimination et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes⁷⁷, l'âge d'admission au travail, la protection de la maternité, l'emploi des enfants, la durée du travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs, le travail illégal. Les dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail ne sont pas garanties au salarié détaché.

⁷⁷ Art. L 1142-1 et L 1142-2 du Code du travail.

- les règles en matière de temps de travail et de congés : la durée légale du travail (35 heures / semaine)⁷⁸, supplément pour heures supplémentaires et/ou repos compensateur, les jours fériés⁷⁹, les congés annuels payés⁸⁰, les congés pour événements familiaux⁸¹, les congés de maternité, les congés de paternité, les conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries.

- les règles relatives à la rémunération : le salaire minimum et les modalités de paiement du salaire (paiement mensuel du salaire, établissement d'un bulletin de salaire conforme à la réglementation française, rémunération des jours fériés, indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, majorations pour heures supplémentaires).

Taux horaire brut SMIC : 8,86€ au 1^{er} Janvier 2010 (*ne s'applique qu'à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables*). Obligation de paiement du salaire par chèque ou virement bancaire au-delà de 1 500€.

L'employeur doit pouvoir prouver par tout moyen le versement de la rémunération légale ou conventionnelle minimale française. Si le détachement du salarié sur le territoire français est d'une durée supérieure à 1 mois, l'employeur doit produire une fiche de paie, laquelle sera de nature à prouver le respect de ses dispositions⁸².

Les allocations propres au détachement font partie du salaire minimum (pas les allocations versées au titre du remboursement des dépenses liées au détachement).

- les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale.

- les conditions de mises à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire⁸³.

Ne sont pas applicables aux salariés détachés sur le territoire français les dispositions du droit français relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, à la représentation du personnel, à la formation professionnelle et à la prévoyance.

Le Conseil des prud'hommes est compétent pour les litiges relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés détachés sur le territoire français.

⁷⁸ Art. L. 3121-10 et L. 3121-34 Code du travail.

⁷⁹ Art. L. 3133-3 du Code du travail.

⁸⁰ Art. L. 3141-1 et L. 3141-2 du Code du travail.

⁸¹ Art. L. 3142-1 du Code du travail.

⁸² Art. R. 1262-7 du Code du travail.

⁸³ Art. L. 1251-2 du Code du travail.

B - Détachement de travailleurs sur le territoire allemand

1. Règles impératives :

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand doit respecter un certain nombre de règles dont un certain nombre sont citées dans le § 2 et le § 5 de la loi sur le détachement⁸⁴. Le droit allemand se contente de reprendre les domaines cités par la directive européenne sur le détachement 96/71/CE du 16 Décembre 1996 :

Il s'agit :

- de la durée maximale du travail ainsi que les temps de repos minimum,
- les congés payés,
- la rémunération minimale incluant la rémunération des heures supplémentaires (il n'existe pas en Allemagne de salaire minimum national, cela dépend des domaines d'activité, et parfois cela est déterminé par des accords collectifs de branche, ainsi il faut respecter la rémunération imposée par ces accords de branches⁸⁵).
- les conditions concernant le transfert de main-d'œuvre,
- la sécurité, la santé et l'hygiène sur le lieu de travail,
- les mesures de protection pour les femmes enceintes, ainsi que pour les femmes qui viennent d'accoucher,
- les mesures sur le travail des jeunes et des enfants,
- le traitement équitable entre les hommes et les femmes, interdiction d'autres mesures discriminatoires.

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire allemand doit donc également respecter les conventions collectives étendues applicables dans sa branche de travail. Ces conventions collectives concernent les secteurs suivants :

- Les bâtiments et les travaux publics, incluant les travaux de montage sur les chantiers,
- Le nettoyage industriel,
- Les services de messagerie,
- Les services de sécurité,
- Les travaux spéciaux dans des mines de houille,
- Les services de blanchisserie dans l'entreprise du client destinataire,
- La collecte et le traitement des déchets, incluant le nettoyage des chaussées et le service d'hiver,
- La formation initiale et continue suivant le livre 2 ou le livre 3 du code de la sécurité sociale.

Actuellement, seuls les employeurs du bâtiment et des travaux publics, du nettoyage industriel et des services de messagerie assurent des conditions de travail fixées par des conventions collectives de branche comprenant des dispositions relatives au salaire minimum, à la rémunération des heures supplémentaires, aux congés payés, aux indemnités de congés payés et aux primes de vacances.

De plus, le § 11 de la loi sur le détachement des travailleurs salariés prévoit la fixation par décret des conditions de travail minimales dans le secteur des soins à la personne.

Pour plus d'information sur les conventions collectives : www.zoll.de

2. Sanctions en cas de non respect des mentions impératives allemandes :

La personne détachée sur le sol allemand peut poursuivre son employeur étranger devant un tribunal allemand si celui-ci ne respecte pas les mentions impératives allemandes⁸⁶.

⁸⁴ AEntG du 29 avril 2009 loi relative aux conditions de travail impératives en cas de prestations de services dépassant les frontières.

⁸⁵ Le « Bundesrat » a adopté le 30 mars 2007 une modification de la loi allemande sur le détachement, La loi impose explicitement le respect des conventions collectives applicables au domaine du nettoyage industriel et de la marine.

⁸⁶ Voir § 15 de la loi du 29 Avril 2009 ainsi que le règlement 44/2001 CE.

Sanctions encourues⁸⁷ :

- Lorsqu'un employeur ne respecte pas ces règles dites impératives, il peut en cas d'infraction encourir une amende pouvant atteindre 500 000€.

Sont contraires à la loi les infractions suivantes : *non-respect des conditions de travail (salaires minimums, temps de travail..), non paiement des cotisations aux institutions syndicales communes, commander l'exécution de travaux à une entreprise dont on sait ou l'on ne sait pas qu'elle ne respecte pas le paiement des salaires minimums.*

- Si un employeur refuse de collaborer avec les organismes de contrôle, il peut être sanctionné par une amende allant jusqu'à 30 000€.

Toute personne ayant enfreint la loi sur le détachement de travailleurs et ayant dû payer une amende d'au moins 2 500€ pourra se voir interdire temporairement la participation à des appels d'offre publics lancés dans le cadre de contrats d'approvisionnement, de travaux de construction et de services. Les amendes supérieures à 200€ sont consignées dans le registre central du commerce.

⁸⁷ Voir § 23 de la loi du 29 Avril 2009 AEntG.

C - Détachement de travailleurs sur le territoire belge

1. Définition du travailleur détaché :

La loi du 5 Mars 2002 donne une définition du travailleur détaché : c'est le travailleur qui effectue une prestation de travail en Belgique et qui soit travaille habituellement dans un autre pays que la Belgique, soit a été engagé dans un pays autre que la Belgique pour exécuter la prestation directement sur le territoire belge⁸⁸.

2. Règles impératives :

L'employeur qui détache des travailleurs sur le territoire belge doit respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles belges dont le non respect peut être pénalement sanctionné⁸⁹.

• les lois sur le travail : la loi du 16 mars 1971 sur le travail (réglementation relative au travail des enfants, au repos dominical, à la durée du travail, au travail de nuit, au travail des femmes et à la maternité), la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁹⁰ (concept qui comprend des mesures de sécurité et de santé : la sécurité au travail, la protection de la santé, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail ...) : une analyse des risques doit être établie afin de prendre des mesures de prévention qui seront établies par écrit.

Exemple : obligation du port d'un vêtement de travail présentant toutes les garanties de sécurité et approprié aux risques à venir (AR du 6 Juillet 2004), mise à disposition gratuite d'équipement de protection individuelle...

Doivent également être respectées les réglementations sur les règlements de travail⁹¹, sur la tenue des documents sociaux⁹².

Doivent enfin être respectées les conventions collectives de travail rendues obligatoires.

• les règles en matière de temps de travail, de congés et de congés annuels payés : l'interdiction de travailler au-delà des limites normales de la durée de travail (durée normale du travail : 8 heures / jour et 38 heures / semaine⁹³) et l'interdiction de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires qui leur sont applicables, le repos compensatoire, le supplément pour heures supplémentaires, l'interdiction de travailler le dimanche et jours fériés⁹⁴, interdiction de travailler de nuit, l'interdiction d'effectuer des travaux de construction le samedi avant 07 heures et après 18 heures, 24 jours au moins de congés annuels pour douze mois de travail⁹⁵.

• les règles relatives à la rémunération : rémunérations, avantages, primes et indemnités dus en vertu des conventions collectives de travail rendues obligatoires (c'est-à-dire celles sanctionnées pénalement) de la branche d'activité (à l'exception des régimes de pension complémentaire). La réglementation en matière de vacances annuelles doit être respectée.

• les règles relatives au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'entreprise : les contrats de travail intérimaires ne peuvent être conclus que dans certaines hypothèses, et leur recours doit être limité dans le temps et nécessite dans certaines hypothèses une autorisation⁹⁶.

• les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et l'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, ainsi que les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes.

⁸⁸ Art. 2 2° Loi du Mars 2002 transposant la directive 96/71.

⁸⁹ Art. 551er de la Loi du 5 Mars 2002.

⁹⁰ Loi du 4 Août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'application.

⁹¹ Loi du 8 avril 1965

⁹² AR n°5 du 23 octobre 1978 et AR du 8 août 1980

⁹³ Art. 2 Loi du 10 Août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. Pour connaître la durée hebdomadaire de travail qui est applicable

aux travailleurs détachés, il faut vérifier la durée hebdomadaire applicable (fixée par convention collective conclue par la commission paritaire belge dont l'entreprise dépend en raison de son activité).

⁹⁴ Loi du 4 Janvier 1974 relative aux jours fériés

⁹⁵ Art. 3 à 8 des lois coordonnées du 28 Juin 1971 relatives aux vacances annuelles des salariés + Art. 35, 36, 60 et 61 de l'AR du 30 Mars 1967

Notons que dans le secteur de la construction, l'employeur étranger peut se calquer sur la période de congé fixée par la confédération de la construction. Il doit en tous cas respecter une fermeture de 3 semaines d'affilées.

⁹⁶ Loi du 24 Juillet 1987 sur le travail temporaire + conventions collectives n° 36 tederices, n°47 à 47 nonies, n° 57, n°58 et 58 bis.

> Ces règles et leurs principes sont exposés sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale⁹⁷.

▲ Certaines entreprises peuvent se soustraire aux réglementations belges relatives aux conditions de rémunération et aux vacances annuelles :

- les entreprises qui détachent leurs salariés sur le territoire belge pour une durée inférieure à 1 mois (cette dérogation n'est pas possible pour les entreprises de travail temporaire et les entreprises qui mettent leurs travailleurs à disposition) ;
- les entreprises qui effectuent des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien indispensables à la mise en fonctionnement de celui-ci, exécutés par des travailleurs qualifiés ou spécialisés de l'entreprise et qui sont inclus dans le contrat de fourniture de ce bien, ET POUR AUTANT QUE LA DURÉE DES TRAVAUX SOIT AU MAXIMUM DE 8 JOURS⁹⁸.

Exemple : livraison d'une machine nécessitant une installation.

Cette dérogation ne joue cependant pas pour les entreprises du secteur de la construction⁹⁹ ; ces dernières doivent respecter les dispositions belges dès le 1er jour de détachement.

D - Détachement de travailleurs sur le territoire luxembourgeois

1. Définition du salarié détaché :

« On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestation de services a été conclu¹⁰⁰».

Dès lors que le salarié répond à cette définition, certaines règles luxembourgeoises doivent lui être appliquées.

2. Règles impératives :

Les prestataires de services doivent respecter les dispositions législatives, réglementaires et administratives, les dispositions relevant des conventions collectives déclarées d'obligation générale, les décisions d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale¹⁰¹ ou les accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale dans les domaines suivants¹⁰² :

• les lois sur le travail :

L'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique ;

Le travail clandestin ou illégal¹⁰³, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour travailleurs non ressortissants d'un État membre de l'Espace Économique Européen ;

Les mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher¹⁰⁴ ; La non-discrimination¹⁰⁵.

⁹⁷ www.emploi.belgique.be rubrique « Détachement » / « Règles applicables en cas de détachement »

⁹⁸ Art. 5 et 6 de la Loi du 5 Mars 2002 et art. 7 AR du 29 Mars 2002.

⁹⁹ Sont concernées toutes les activités qui portent sur des immeubles par nature ou par incorporation et qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions et notamment les travaux suivants : travaux d'excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, entretien/travaux de peinture, assainissement (Art.7 AR du 29 Mars 2002).

¹⁰⁰ Art. L 141-1 (3) Code du travail.

¹⁰¹ Affaire C-341/05 Laval un Partneri Ltd contre Svenska Byggnadsarbetareförbundet du 18 décembre 2007 et affaire C-319/06 Commission des Communautés Européennes contre Grand-Duché de Luxembourg.

¹⁰² Art. L 010-1 du Code du travail.

¹⁰³ Art. L 571-1 s. Code du travail.

¹⁰⁴ Art. L 331-1 s. Code du travail.

¹⁰⁵ Art. L 241 s. code du travail pour ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes + Art. 251-1 s. Code du travail pour ce qui concerne l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- les règles en matière de temps de travail et de congés : la durée du travail, le temps de pause, le repos journalier et le repos hebdomadaire ; Les congés payés, les congés collectifs (3 conventions collectives de travail imposent des congés collectifs aux entreprises¹⁰⁶), les jours fériés légaux¹⁰⁷ ;
- les règles relatives à la rémunération : le salaire social minimum légal et l'adaptation automatique légale des rémunérations au coût de la vie (uniquement pour les taux de salaire minima¹⁰⁸).
- la réglementation relative à la protection, la sécurité et la santé des travailleurs¹⁰⁹.
- la réglementation relative au travail intérimaire et au prêt de main-d'œuvre¹¹⁰.

Certaines entreprises peuvent se soustraire en partie aux dispositions luxembourgeoises qui s'appliquent aux travailleurs détachés.

Sont dispensées de respecter les dispositions relatives au salaire minimum et aux congés payés les entreprises qui effectuent des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien indispensables à la mise en fonctionnement de celui-ci, exécutés par des travailleurs qualifiés ou spécialisés de l'entreprise et qui sont inclus dans le contrat de fourniture de ce bien, ET POUR AUTANT QUE LA DURÉE DES TRAVAUX SOIT AU MAXIMUM DE 8 JOURS sur une période de référence de 12 mois¹¹¹.

Exemple: livraison d'une machine nécessitant une installation.

▲ Cette dérogation ne s'applique pas aux entreprises du secteur de la construction¹¹² qui doivent, elles, respecter dès le premier jour de détachement toutes les dispositions luxembourgeoises impératives applicables en cas de détachement sur le territoire du Grand Duché.

¹⁰⁶ Voir site de l'ITM [HYPERLINK www.itm.public.lu/rubrique « congés collectifs »](http://www.itm.public.lu/rubrique/«_conges_collectifs_»).

¹⁰⁷ Art. L 232-2 du Code du travail,

¹⁰⁸ Au 1er Janvier 2010, le salaire social minimum était fixé comme suit : un taux horaire de 9,7269€ pour les travailleurs non qualifiés (soit 1 682,76€ / mois), et 11,6723€ pour les travailleurs qualifiés (soit 2 019,31€ / mois).

¹⁰⁹ Art. L 311-1 s. Code du travail.

¹¹⁰ Art. L 131-1 s. Code du travail.

¹¹¹ Art. L141-2 (1) Code du travail.

¹¹² Art. L 141-2 (2) Code du travail : sont concernées toutes les activités qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions et notamment les travaux suivants : travaux d'excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, démolition, maintenance, transformation, rénovation, réparation, démantèlement, entretien/travaux de peinture, assainissement.

Partie 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DETACHE

I. AU NIVEAU COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

La détermination du pays d'imposition, essentielle afin d'éviter les cas de double imposition à la fois par le pays d'origine et par le pays dans lequel le salarié est détaché pour le même revenu ou le même bien, s'opère au moyen de conventions fiscales bilatérales qui priment sur le droit interne.

La quasi totalité des conventions signées entre les États membres de l'Union Européenne suit le modèle de convention dite OCDE, et présentent donc de grandes similitudes. Elles ont pour objectif d'éliminer les doubles impositions juridiques, c'est-à-dire les hypothèses où un contribuable est imposé dans deux pays sur le même revenu¹¹³ ; pour ce faire, les conventions fiscales distribuent le pouvoir d'imposition entre les deux États et déterminent les modalités d'exercice de ce pouvoir d'imposition.

Les conventions fiscales disposent, en principe, que les traitements et salaires sont imposables dans l'État où est exercée l'activité. Certains aménagements sont toutefois prévus, notamment concernant les travailleurs détachés qui sont, par exception au principe précédemment exposé, imposés dans leur État d'origine.

B - Remarques préliminaires

1. Quelles sont les conventions fiscales à prendre en considération ?

Pour déterminer si le régime du détachement est applicable, il est impératif de se référer à la convention fiscale conclue entre :

- l'État dans lequel le salarié est détaché,
- et l'État dans lequel le salarié est résident, et non pas l'État dans lequel se situe l'entreprise qui l'a détaché

Exemple : si une entreprise située en Allemagne détache un résident français en Belgique, il faudra se référer à la convention fiscale franco-belge.

Les conventions belgo-allemande et franco-allemande n'interviennent en aucune façon pour déterminer si le régime fiscal du détachement est applicable en l'espèce.

2. Il existe une totale indépendance des définitions et critères du détachement selon que l'on se situe du point de vue de la sécurité sociale, du droit du travail ou de la fiscalité.

Un salarié peut donc tout à fait être considéré comme détaché du point de vue de la sécurité sociale sans l'être du point de vue de la fiscalité.

3. En matière fiscale, si les critères du détachement sont remplis, le salarié paiera nécessairement ses impôts dans l'État déterminé par la convention fiscale applicable à sa situation. Il n'existe aucun droit d'option, contrairement au droit de la sécurité sociale.

¹¹³ La double imposition juridique internationale est définie par la convention modèle OCDE comme étant « l'application d'impôts comparables dans deux ou plusieurs États au même contribuable, pour le même fait générateur et pour des périodes identiques ». Les conventions fiscales ne permettent en revanche pas de lutter contre les doubles impositions économiques, hypothèses où un même revenu est imposé auprès de 2 contribuables différents.

C - Résidence fiscale et mode d'imposition

La notion de résidence fiscale dans un État est primordiale pour déterminer l'obligation fiscale d'un contribuable à l'égard de l'un ou l'autre des États partie à ladite convention.

L'intérêt de déterminer la résidence fiscale est triple :

- cela permet de déterminer l'État dans lequel le contribuable doit acquitter ses impôts,
- cela permet ensuite de régler le conflit lorsqu'une personne est considérée, par les législations nationales, comme ayant son domicile dans chacun des États co-contractants de la convention fiscale,
- et cela permet enfin de pouvoir résoudre la double imposition (ou risque de double imposition) des revenus dans les deux États.

En principe, la personne est résidente fiscale de l'État dans lequel elle dispose d'un foyer permanent d'habitation.

Problème : parfois, les définitions que donne chacune des législations nationales à la notion de foyer permanent d'habitation font que la même personne peut être considérée comme ayant un foyer permanent d'habitation dans les deux pays. C'est alors la convention fiscale conclue entre les deux États qui détermine de quel État la personne doit être considérée comme résidente fiscale.

Le but de la convention fiscale est d'éviter qu'un contribuable ne soit domicilié ou résident de deux États en même temps et soit, en conséquence imposé deux fois pour un même revenu.

Ainsi, une personne physique qualifiée de résidente (ou domiciliée) de France au regard de la convention fiscale, sera taxée en France sur ses revenus mondiaux, alors que la personne qualifiée de non résidente en France ne sera imposable que sur ses revenus de source française.

Sauf dans certaines conventions qui définissent directement la règle propre à déterminer le critère de résidence dans un Etat ou dans l'autre (dont la convention franco-belge et la convention franco-luxembourgeoise), on doit d'abord rechercher si la personne est fiscalement domiciliée dans le pays signataire selon le droit interne. Mais la notion de résident appréciée au sens d'une convention fiscale prévaut toujours sur celle résultant du droit interne.

Exemple : convention fiscale conclue entre un État A et un État B. Si la législation nationale de l'État A considère que la personne a son domicile fiscal dans l'État A, mais que la convention fiscale considère que cette même personne est résidente fiscale de l'État B, alors c'est la convention fiscale qui prévaut.

Lorsque l'on a recours aux critères fixés par la convention fiscale applicable, soit après référence au droit interne ou par application directe de la convention fiscale, les critères visant à déterminer le lieu de résidence fiscale doivent être analysés l'un après l'autre (dès lors qu'un des critères permet de déterminer clairement l'État de résidence, il n'y a pas lieu d'étudier les suivants) :

1. la disposition d'un foyer permanent d'habitation (*au sens des conventions, il est possible d'avoir plusieurs foyers d'habitation*). Un foyer d'habitation permanent est un logement de tout genre dont la personne physique dispose de façon continue (et non pas occasionnellement), que ce logement soit possédé ou loué. Un particulier peut donc avoir 2 logements permanents, même pendant qu'il vit à l'étranger.

2. le centre des intérêts économiques (*lieu d'exercice d'une activité professionnelle, lieu d'où proviennent la majorité des revenus, lieu où les contribuables ont effectué leurs principaux investissements, où ils possèdent le siège de leurs affaires, d'où ils administrent leurs biens...*) et vitaux (*lieu où la famille réside, activités politiques, culturelles ou autres*).

- le lieu de séjour principal (l'État de résidence est celui où la personne passe plus de 183 jours au cours de l'année fiscale).

- et, en dernier lieu, la nationalité.

Si les trois critères précédents ne permettent pas de fixer l'État de résidence de la personne, on considère qu'elle est résidente de l'État dont elle possède la nationalité.

Il est recommandé de vérifier, dans chaque convention, que tous les critères ont bien été retenus lors de la négociation.

En tout état de cause, seule une lecture attentive de la convention fiscale concernée permettra de déterminer avec précision le critère de domicile fiscal (ou de résidence fiscale) duquel découleront les modalités de taxation des revenus du contribuable concerné.

▲ C'est au contribuable de prouver qu'il est résident d'un autre État si les services fiscaux estiment qu'il est résident fiscal au titre de leur législation nationale.

Les méthodes prévues par les conventions fiscales internationales pour éviter la double imposition sont au nombre de trois :

- la méthode dite de « l'exemption ». Dans ce cas, l'État de résidence exonère d'impôt les revenus déjà imposés dans le pays de la source, en application des termes de la convention visant à la répartition du droit de taxes ;
- la méthode dite de « l'imputation » ou du « crédit d'impôt » par laquelle l'État de résidence auquel est octroyé le droit de taxer un revenu, accorde, dans le cas de partage de la taxation entre le pays de la source et le pays de résidence, un crédit d'impôt d'un montant égal à l'impôt sur le revenu payé dans le pays de la source. Parfois, cette imputation est strictement limitée à ce qu'aurait été l'impôt dû sur ce revenu dans le pays de résidence (méthode du plafonnement) ;
- la méthode de « l'exemption avec progressivité » dite méthode du « taux effectif » : l'État de résidence calcule l'impôt sur le revenu global du contribuable, comme si la convention fiscale n'existait pas. Le montant de l'impôt est ensuite réduit en proportion de la part des revenus exonérés dans l'État de résidence par la convention fiscale. Cette méthode tient donc compte du revenu étranger. La différence entre la méthode de l'exemption et la méthode de l'imputation est que la première tient compte du revenu étranger alors que la seconde tient compte de l'impôt étranger.

La méthode de l'exemption a pour conséquence de faire chuter le taux d'imposition dans le pays de la résidence, en particulier pour l'impôt sur le revenu qui est progressif. C'est pour éviter cette conséquence que beaucoup de pays et spécialement la France ont recours à la méthode dite du « taux effectif ».

La règle du « taux effectif » est en conséquence appliquée par la plupart des conventions.

▲ Lorsque le lieu de travail et la résidence fiscale du salarié qui est détaché répondent aux conditions fixées par la convention fiscale pour qualifier le salarié de travailleur frontalier (du point de vue fiscal), ce sont alors dans ce cas les dispositions fiscales relatives aux travailleurs frontaliers qui s'appliquent et non celles relatives aux travailleurs détachés¹¹⁴.

¹¹⁴ Dans ce cas vous pouvez consulter les guides juridiques réalisés par le CRD EURES Lorraine à destination des travailleurs frontaliers pour un aperçu des régimes fiscaux applicables.

D - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché

Pour déterminer lequel de l'État de résidence ou de l'État d'envoi va être compétent pour imposer les traitements et salaires perçus lors du détachement, il y a lieu d'étudier 3 critères :

1. la durée totale des séjours temporaires dans l'État où est détaché le salarié ne dépasse pas 183 jours sur l'année civile.
2. la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État où est détaché le salarié.
3. la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable localisé dans l'État où est détaché le salarié.

Lorsque ces 3 conditions sont simultanément remplies, les traitements et salaires tirés de l'activité exercée dans l'État d'envoi sont imposables dans l'État de résidence.

Si une de ces conditions n'est pas remplie, c'est au contraire l'État où est détaché le salarié qui est compétent pour imposer les traitements et salaires issus de l'activité exercée sur son territoire.

Exemple : Un salarié, domicilié en France, est détaché en Belgique, par son employeur français, pour une mission de cinq mois (moins de 183 jours). Son salaire durant cette période reste payé et supporté par son employeur qui est une société française. Cette société ne dispose pas d'un établissement qui présenterait, en Belgique, les caractéristiques d'un « établissement stable ». En application des termes de la convention franco-belge, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité en Belgique.

⚠ En revanche, si les salaires versés au titre de l'activité exercée en Belgique avaient fait l'objet d'une refacturation, en tant que tels, à un établissement belge, le salaire concerné aurait été imposable en Belgique. En effet, dans ce cas, la seconde des trois conditions exposées ci-dessus, ne se trouverait plus remplie.

Décompte des 183 jours :

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile, du jour où débute l'activité jusqu'au jour où elle s'achève. Cette durée prend donc en compte tant les week-ends que les jours fériés ou encore les interruptions de l'activité (voyages dans l'État d'origine du salarié ou dans les États tiers accomplis à titre professionnel ou à des fins strictement personnelles, interruption de l'activité en raison d'une maladie). Si le séjour chevauche deux années civiles, on ne prend en compte que la fraction du séjour effectué pour chaque année pour déterminer si la limite des 183 jours est franchie sur l'une ou l'autre des deux années.

⚠ La convention franco-luxembourgeoise déroge à ce principe : cette convention vise en effet non pas des durées de séjour, mais des durées de mission. Ainsi, si la durée de chaque mission ne dépasse pas 183 jours (peu importe que la durée totale des missions sur l'année dépasse 183 jours), le salarié détaché est imposé dans son État de résidence.

Notion « d'établissement stable »¹¹⁵ :

Un établissement stable est une installation fixe d'affaire d'une entreprise sur le territoire d'un autre État par l'intermédiaire de laquelle cette entreprise exerce tout ou partie de son activité. La notion d'installation fixe d'affaire suppose la présence de locaux, machines ou outillage utilisés pour l'exercice de l'activité, ainsi qu'un établissement en un lieu précis, avec un certain degré de permanence.

¹¹⁵ Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

Sont par exemple considérés comme «établissement stable» par de nombreuses conventions : siège de direction, succursale, bureau, usine, atelier, mine, chantiers d'une certaine durée qui varie selon les conventions, entrepôts (sauf s'il est démontré qu'il n'y existe aucune autre activité que celle de stockage).

En cas d'imposition ou de risque d'imposition non conforme aux dispositions de la convention fiscale, des procédures amiables sont prévues par les conventions fiscales. Pour ce faire, le salarié doit faire une demande écrite aux services compétents de l'État dont il est le résident.

▲ Il convient par ailleurs de vérifier si le salarié détaché ne peut bénéficier d'un régime fiscal dérogatoire au regard de la convention fiscale applicable, notamment d'un éventuel régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers.

Fiscalité France.....	page 56
Fiscalité Allemagne.....	page 59
Fiscalité Belgique.....	page 61
Fiscalité Luxembourg.....	page 64
Exemples.....	page 68

A - Fiscalité France

Notion de foyer fiscal en droit français :

« Le foyer s'entend du lieu où le contribuable habite normalement et a le centre de ses intérêts familiaux, sans qu'il soit tenu compte des séjours effectués temporairement ailleurs en raison des nécessités de la profession ou de circonstances exceptionnelles » (CE, 3 novembre 1995).

Le lieu du séjour principal du contribuable ne peut déterminer son domicile fiscal que dans l'hypothèse où celui-ci ne dispose pas de foyer. Ainsi, les salariés détachés provisoirement à l'étranger par leur entreprise sont normalement considérés comme fiscalement domiciliés en France s'ils ont laissé leur famille en France (doc. adm. 5 B 1121, 15 mars 1993). Il faut toutefois que cette résidence en France revête un caractère permanent. Par ailleurs, un contribuable français ne peut donc avoir qu'un seul foyer au sens de l'article 4 B du CGI.

Les conventions fiscales bilatérales passées par la France avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- France / Allemagne du 21 Juillet 1959
- France / Luxembourg du 1er Avril 1958
- France / Belgique du 10 Mars 1964.

1. Salarié détaché de France vers un autre Etat

1.1 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale en France (cas le plus courant) pour un détachement ≤ 183 jours :

(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II – Détermination de l'État compétent)

Si, en application de la convention fiscale, le salarié est fiscalement considéré comme résident français, il est dans une situation identique à celle des contribuables qui résident régulièrement en France. Le salarié doit donc déclarer ses revenus imposables en France via le formulaire habituel 2042¹¹⁶ de déclaration annuelle.

Les demandes d'informations sont à adresser au centre des impôts ou à la trésorerie habituelle du salarié.

1.2 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale en France (cas le plus courant) pour un détachement > 183 jours :

(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II – Détermination de l'État compétent)

Si, bien que résident français, le salarié détaché a effectué un détachement de plus de 183 jours, l'imposition se déroule comme suit :

Pour les revenus issus de l'activité exercée dans l'autre État, le salarié est imposable dans ledit État.

Les revenus qui seraient issus d'une activité sur le territoire français [avant ou au retour du détachement] sont quant à eux imposables en France. La progressivité de l'impôt sera en principe corrigée pour les revenus taxés en France par application de la règle du taux effectif.

La règle du taux effectif est notamment prévue par les conventions franco-belge et franco-luxembourgeoise. L'impôt est calculé sur l'ensemble des revenus, mais il n'est dû qu'en proportion de la part des revenus imposables en France.

¹¹⁶ Cerfa 10330*07, formulaire en principe adressé par les services fiscaux. Disponible sur le site des impôts www.impots.gouv.fr rubrique «Particuliers» puis, «Rechercher un formulaire».

L'impôt dû sera alors égal à :

Impôt sur les revenus mondiaux
(impôt calculé selon la législation française)



revenu imposable en France
revenu mondial

• La convention franco-allemande fait, elle, référence à la méthode du « crédit d'impôt » : la déduction de l'impôt payé dans l'État dans lequel est détaché le salarié est cependant limitée au montant de l'impôt qui serait dû en France pour ses revenus mondiaux.

L'impôt dû sera alors égal à :

Impôt sur les revenus mondiaux
(impôt calculé selon la législation française)



Impôt payé dans l'État de détachement
(dans la limite du montant fictif de l'impôt calculé, selon la législation française, sur les revenus imposés dans l'État de détachement)

Déclaration de l'impôt

Le salarié doit déclarer ses revenus imposables en France via le formulaire habituel 2042¹¹⁷ de déclaration annuelle. Cette déclaration doit être accompagnée de la déclaration 2047 « Déclaration des revenus encaissés à l'étranger¹¹⁸ ».

Ces deux déclarations sont à adresser au centre des impôts du domicile en France.

▲ Le salarié détaché à l'étranger qui conserve son domicile fiscal en France reste assujéti à la CSG et à la CRDS tant sur les revenus perçus en France qu'à l'étranger.

Les demandes d'informations sont à adresser au centre des impôts ou à la trésorerie habituelle du salarié.

2. Salarié détaché d'un autre Etat vers la France

2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en France > 183 jours.

(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II - Détermination de l'État compétent)

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire français lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en France selon les règles fiscales françaises¹¹⁹.

Une retenue à la source sera applicable¹²⁰. Pour l'année 2010, les limites de chaque tranche du tarif de la retenue à la source applicables aux traitements et salaires sont fixées comme suit :

Taux applicable	Limites des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements (montant net des sommes versées SV)				
	Par an	Par trimestre	Par mois	Par semaine	Par jour
0 %	< 14 034€	< 3 509€	1 170€	270€	45€
12 %	14 034 ≤ SV ≤ 40 716	3509 ≤ SV ≤ 10179	1170 ≤ SV ≤ 3393	270 ≤ SV ≤ 783	45 ≤ SV ≤ 131
20 %	> 40 716€	> 10 179€	> 3 393€	> 783€	131€

¹¹⁷ Cerfa 10330*07, formulaire en principe adressé par les services fiscaux. Disponible sur le site des impôts www.impots.gouv.fr rubrique « Particuliers » puis, « Rechercher un formulaire ».

¹¹⁸ Cerfa 11226*05, formulaire disponible sur le site des impôts www.impots.gouv.fr rubrique « Particuliers », puis « Rechercher un formulaire ».

¹¹⁹ C'est donc le lieu d'exercice de l'activité qui compte et non le lieu où est établi l'employeur.

¹²⁰ Art. 182 A du Code général des impôts.

■ Pour obtenir des précisions sur le calcul et le montant de l'impôt :
CENTRE DES IMPÔTS DES NON-RÉSIDENTS
TSA 10010
10, rue du Centre,
93160 - Noisy-le-Grand.
Tél. : 0033/ (0)1 57 33 83 00
Courriel : nonresidents@dgi.finances.gouv.fr

2.2 Avec transfert de la résidence fiscale vers la France

Le salarié détaché en France a sa résidence fiscale lorsqu'il transfère son foyer permanent d'habitation sur le territoire français.

Exemple : le salarié déménage en France.

Les traitements et salaires du salarié détaché sont, dans ce cas, imposables en France et selon la législation française :

- imposition des revenus après déduction des cotisations sociales et autres prélèvements obligatoires et après déduction d'un abattement forfaitaire de 10 % pour frais professionnels ;
- le revenu est alors soumis à des taux d'imposition progressifs par tranches : 0 %, 5,5 %, 14 %, 30 %, 40 %.

Il existe un régime spécial d'imposition en faveur des dirigeants et salariés « impatriés » appelés par une entreprise établie à l'étranger à exercer une activité en France au sein d'une entreprise ayant des liens juridiques ou commerciaux avec l'entreprise d'origine¹²¹, visant notamment à « exonérer » d'impôt les primes liées à l'expatriation.

Depuis la loi 2008-776 du 4 août 2008 dite de modernisation de l'économie, un nouveau régime d'imposition a été mis en place pour les impatriés « afin de renforcer l'attractivité du territoire national et d'encourager l'installation en France de cadres de haut niveau¹²² ». Il est applicable aux personnes salariées ou non et aux mandataires sociaux ayant pris leur fonction après le 1^{er} janvier 2008.

Il est souhaitable de demander par écrit les informations souhaitées à l'Administration française, les réponses données par écrit par l'administration fiscale la liant.

¹²¹ Instruction fiscale relative au régime spécial d'imposition en faveur des impatriés (BOI 5 F-12-05, n°53 du 21 mars 2005 : <http://alize.finances.gouv.fr/dgiboi/boi2005/5FPPUB/textes/5f1205/5f1205.pdf>).

¹²² Instruction fiscale relative au régime spécial d'imposition en faveur des « impatriés » (BOI 5 F-13-09 n° 79 du 7 août 2009 : <http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2009/5fppub/textes/5f1309/5f1309.pdf>)

B - Fiscalité Allemagne

Remarque préliminaire :

Le droit fiscal allemand différencie les personnes physiques dites imposables sans limite et celles imposables avec limite (assujettissement partiel ou intégral). Les personnes physiques sont imposées de manière illimitée lorsqu'elles ont leur résidence ou leur lieu de séjour habituel en Allemagne. Le salarié travaillant en Allemagne n'ayant ni sa résidence ni son lieu de séjour habituel en Allemagne, n'est alors imposable que sur les sommes perçues en Allemagne.

Pour que les conventions fiscales bilatérales, ayant pour but d'éviter la double imposition, puissent s'appliquer, il faut que le salarié soit domicilié en Allemagne ou dans un autre État. Le salarié ne peut être domicilié que dans un seul État.

Les conventions fiscales bilatérales passées par l'Allemagne avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- ➔ Allemagne / France du 21 Juillet 1959
- ➔ Allemagne / Luxembourg du 23 Août 1958
- ➔ Allemagne / Belgique du 11 Avril 1967

1. Salarié détaché de l'Allemagne vers un autre Etat

1.1 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale en Allemagne (cas le plus courant) pour un détachement ≤ 183 jours :

Si en application de la convention fiscale, le salarié est fiscalement considéré comme résident allemand, il se retrouve dans une situation identique à celle des contribuables qui résident régulièrement en Allemagne et y sont imposables.

1.2 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale en Allemagne (cas le plus courant) pour un détachement > 183 jours :

Si, bien que résident allemand, le salarié détaché a effectué un détachement de plus de 183 jours, l'imposition se déroule comme suit :

Pour les revenus issus de l'activité exercée dans l'autre État, le salarié est imposable dans ledit État. Les revenus qui seraient issus d'une activité sur le territoire allemand (avant ou après la période de détachement) sont, quant à eux, imposables en Allemagne. Les conventions fiscales conclues par l'Allemagne mettent en œuvre un mécanisme de progressivité de l'impôt. L'impôt est calculé sur l'ensemble des revenus, mais il n'est dû qu'en proportion de la part des seuls revenus imposables en Allemagne.

Il existe toutefois une spécificité entre l'Allemagne et la France : la règle des 183 jours ne s'applique pas pour les travailleurs intérimaires. Cela signifie que ceux-ci, dès le premier jour de travail à l'étranger sont redevables des impôts sur le revenu en France, bien que leur domicile soit situé en Allemagne.

La convention bilatérale a pour effet dans ce cas d'éviter que les impôts versés en France ne soient comptabilisés pour le calcul de l'impôt allemand sur le revenu total en France et en Allemagne.

2. Salarié détaché d'un autre Etat vers l'Allemagne

2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Allemagne > 183 jours

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire allemand lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en Allemagne selon les règles fiscales allemandes applicables en la matière.

Le salarié est alors assujéti partiellement aux impôts en Allemagne (seulement sur ses traitements et salaires). La société qui verse les salaires (l'entreprise qui détache ou l'entreprise qui accueille le salarié) doit prendre en compte l'imposition allemande du revenu à la source vis-à-vis des traitements et des salaires. Pour cela, le salarié a besoin d'une attestation du centre allemand des impôts, auquel est rattaché l'employeur.

Cette attestation doit être demandée par le salarié. Celle-ci contient : la classe d'imposition, la possibilité de déduire des frais professionnels et des dépenses extraordinaires. En général, il s'agit de la classe d'impôt n° I. Si le salarié ne demande ou ne présente pas cette attestation, l'employeur opérera alors un retrait à la source dans le cadre de l'impôt sur le revenu sur la base de la classe n° VI, classe moins favorable pour le salarié.

Le centre des impôts compétent est le centre allemand compétent pour l'employeur, c'est-à-dire du lieu où celui-ci a son siège ou sa direction. Pour certains employeurs, il existe des centres d'impôts spécialisés par catégories (voir liste d'adresses utiles).

▲ La règle des 183 jours n'est pas valable pour les travailleurs intérimaires domiciliés en France et exerçant leur activité en Allemagne. Ceux-ci sont imposables sur leurs traitements et salaires en Allemagne, et ce dès leur premier jour d'activité sur le territoire. L'entreprise de travail temporaire doit être inscrite en Allemagne et appliquer le retrait à la source de l'impôt sur le revenu. Le salarié a besoin d'une attestation du centre allemand des impôts où est enregistrée l'entreprise. Le salarié doit-lui même demander cette attestation. Celle-ci contient : la classe d'imposition, la possibilité de déduire des frais professionnels et des dépenses extraordinaires. En général, il s'agit de la classe d'impôt n° I. Si le salarié ne demande ou ne présente pas cette attestation, l'employeur opérera alors un retrait à la source dans le cadre de l'impôt sur le revenu sur la base de la classe n° VI, classe moins favorable pour le salarié. La convention bilatérale a pour effet dans ce cas d'éviter que les impôts versés en Allemagne ne soient comptabilisés pour le calcul de l'impôt français sur le revenu total en France et en Allemagne.

Déclaration de l'impôt :

Du fait de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu en Allemagne, le salarié est considéré avoir déjà payé les impôts allemands sur le revenu. Dans ce cas, le salarié n'est pas obligé de présenter une déclaration.

Le salarié (autre que les travailleurs intérimaires domiciliés en France) peut toutefois décider de passer de l'assujéttissement partiel à l'assujéttissement total. De ce choix découle l'imposition des revenus en Allemagne, si certaines conditions sont remplies, il faut entre autre que les revenus perçus pendant l'année civile soient majoritairement imposables en Allemagne (un minimum de 90 % de ces revenus doivent être imposables en Allemagne, ou les revenus de sources étrangères ne doivent pas dépasser un plafond de 8 004€ pour une personne seule et 16 008€ pour un couple). Dans le cas de personnes mariées, l'attestation peut permettre un changement de classe pour la classe III, l'élaboration d'une déclaration est alors nécessaire¹²³.

¹²³ Informations et formulaires de déclaration à l'adresse suivante : www.buergerdienste-saar.de

C - Fiscalité Belgique

Le droit fiscal belge distingue les habitants du Royaume et les non habitants.

Sont considérées comme habitantes du Royaume les personnes qui ont leur domicile ou le siège de leur fortune en Belgique.

Les conventions fiscales bilatérales passées par la Belgique avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

↪ Belgique /France du 10 Mars 1964

Le nouvel Avenant est entré en vigueur le 17 décembre 2008, il concerne les travailleurs frontaliers belges et français dont le nouveau régime frontalier entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2007. Cet avenant abroge (en tout cas partiellement) le régime transfrontalier pour les travailleurs frontaliers qui sont résidents en Belgique et travaillent dans la zone frontalière française. Par contre, pour les travailleurs frontaliers résident en France et travaillent dans la zone frontalière belge, un régime transitoire a été maintenu. Au -delà du 31 décembre 2011, les travailleurs français ne pourront plus jamais être engagés en bénéficiant du régime particulier jusque-là en vigueur.

Jusqu'en 2011, on assistera donc au maintien pur et simple du régime frontalier (uniquement imposition dans l'État de résidence, la France) à condition que le travailleur puisse prouver qu'il n'avait pas de foyer permanent d'habitation en Belgique au 31 décembre 2008. Par contre, dès 2012 - et si, rien ne change, jusqu'à échéance en 2033 - le régime transfrontalier deviendra transitoire, c'est-à-dire réservé aux travailleurs frontaliers français bénéficiant dudit régime au 31 décembre 2011.

↪ Belgique / Luxembourg du 17 Septembre 1970

↪ Belgique / Allemagne du 11 Avril 1967

1. Salarié détaché de Belgique vers un autre Etat

1.1 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale en Belgique pour un détachement ≤ 183 jours :

(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II – Détermination de l'État compétent)

Si, en application de la convention fiscale, le salarié est fiscalement considéré comme résident belge, il est dans une situation identique à celle des contribuables qui résident régulièrement en Belgique et qui y sont imposables.

1.2 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale en Belgique pour un détachement > 183 jours :

(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II – Détermination de l'État compétent)

Si, bien que résident belge, le salarié détaché a effectué un détachement de plus de 183 jours, l'imposition se déroule comme suit :

Pour les revenus issus de l'activité exercée dans l'autre État, le salarié est imposable dans ledit État.

Les revenus qui seraient issus d'une activité sur le territoire belge [avant ou au retour du détachement] sont quant à eux imposables en Belgique. Les conventions fiscales conclues par la Belgique mettent en œuvre un mécanisme de progressivité de l'impôt.

L'impôt est calculé sur l'ensemble des revenus, mais il n'est dû qu'en proportion de la part des seuls revenus imposables en Belgique.

2. Salarié détaché d'un autre Etat vers la Belgique

2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement en Belgique > 183 jours.

(Cf. SUPRA conditions cumulatives au point II – Détermination de l'État compétent)

Les traitements et salaires du salarié, perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire belge lors de son détachement, sont dans ce cas imposables en Belgique selon les règles fiscales belges applicables en la matière.

Pour les non habitants du Royaume de Belgique, l'imposition est calculée selon un tarif progressif qui va de 25 à 50 % du revenu net imposable en Belgique et selon 5 branches.

Ex : BAREME GÉNÉRAL DE L'IMPÔT DE BASE pour l'année d'imposition 2010 (revenu de 2009)	
Tranches de revenus	Taux d'imposition
De 0,01€ à 7 900,00€	25 % du revenu
De 7 900,01€ à 11 240,00€	30 % du revenu
De 11 240,01€ à 18 730,00€	40 % du revenu
De 18 730,01€ à 34 330,00€	45 % du revenu
Plus de 34 330,00€	50 % du revenu

Les conventions fiscales conclues par la Belgique mettent en œuvre un mécanisme de progressivité de l'impôt.

L'impôt est calculé par les services fiscaux belges sur l'ensemble des revenus, mais il n'est dû qu'en proportion de la part des seuls revenus imposables en Belgique.

Déclaration de l'impôt

En tant que non-résident, le travailleur dépend du service fiscal « Contrôle Non-Résident »

Le calcul définitif de l'impôt par les services fiscaux belges se fait sur la base de la déclaration à l'INR/p.p. (formulaire n° 276.2). Le travailleur non-résident doit la réclamer au service :

AFER – CONTRÔLE IMPÔTS DES NON RÉSIDENTS

Boulevard Albert II, 33 (North Galaxy Tour B 6)

1030 SCHAERBEEK

Tel: 0032 / (0)23 36 89 89 - Fax: 0032 / (0)23 36 17 77

contr.cd.bruxelles.etr@minfin.fed.be

La déclaration doit être renvoyée dans le délai indiqué sur le formulaire au service de taxation compétent dont l'adresse figure également sur ledit formulaire.

2.2 Régime fiscal spécifique des cadres détachés en Belgique

Ce régime fiscal spécifique s'applique à certains cadres détachés en Belgique ou recrutés à l'étranger pour travailler temporairement en Belgique. Pour obtenir l'application de ce statut particulier, le cadre concerné et son employeur doivent remplir un certain nombre de conditions.

❶ Conditions tenant au cadre lui-même :

- le cadre ne doit pas avoir la nationalité belge,
- l'intéressé doit avoir le statut de cadre (personnel spécialisé avec niveau de compétences et de responsabilités élevés),
- l'emploi en Belgique doit être de nature temporaire.

❷ Conditions tenant à l'employeur :

- l'employeur doit faire partie d'un groupe international d'entreprises (entreprise sous contrôle étranger ou à caractère international).

➔ Avantages du régime fiscal particulier dont bénéficient les cadres étrangers :

- Certaines indemnités payées par l'employeur au cadre étranger ne constituent pas une rétribution imposable, mais sont considérées comme des "dépenses propres à l'employeur". Cela signifie que les dépenses supplémentaires, souvent considérables, auxquelles est confronté le cadre en raison de son détachement, peuvent être remboursées par l'employeur sans être soumis à l'impôt. Ces dépenses doivent être dûment justifiées et raisonnables.

Dépenses et charges non récurrentes : dépenses relatives au déménagement et à l'aménagement.

Dépenses et charges récurrentes : frais d'enseignement pour les enfants, frais d'un voyage annuel vers le pays d'origine, frais de voyage des enfants rendant visite à leurs parents, de la hausse de l'impôt sur le revenu ...

- Le cadre étranger conserve la qualité de non-résident ; il n'est imposable que sur les revenus découlant de l'exercice de son activité professionnelle en Belgique et les rémunérations afférentes à l'activité professionnelle exercée en Belgique sont diminuées des dépenses et charges professionnelles (forfaitaires ou réellement justifiées) qui grèvent ces rémunérations. La rémunération afférente à toute activité professionnelle exercée à l'étranger n'est pas imposable en Belgique ; le cadre doit cependant prouver la réalité des jours qu'il a passés à l'étranger et que ces jours ont bien été affectés à l'exercice de son activité professionnelle.

Pour bénéficier de ce régime, l'employeur doit déposer un dossier au ministère des Finances dans un délai de 6 mois après le mois où l'activité en Belgique a été initiée. La demande doit être accompagnée d'un dossier dûment rempli par le travailleur auquel seront joints les documents corroborant les informations mentionnées dans la fiche de renseignements (contrat de travail, copie du document portable A1 (ancien formulaire E 101) attestant que le travailleur reste soumis à la sécurité sociale du pays d'envoi).

Le cadre est considéré comme non habitant du Royaume aussi longtemps qu'il n'est pas établi qu'il a fixé son domicile ou le siège de sa fortune en Belgique.

D – Fiscalité Luxembourg

Distinction résidents/non résidents par le droit luxembourgeois :

Le droit fiscal luxembourgeois fait une distinction entre personnes résidentes et personnes non résidentes.

Sont résidents luxembourgeois les personnes :

- ayant leur domicile fiscal au Luxembourg : une personne a son domicile fiscal au Luxembourg si elle y possède une habitation dans des conditions permettant de conclure qu'elle la conservera et en fera usage durablement¹²⁴. C'est le lieu où on trouve la personne plus régulièrement qu'ailleurs.
- ou disposant au Luxembourg d'une résidence habituelle : cela suppose que la personne y séjourne régulièrement et non pas temporairement. Un séjour supérieur à 6 mois est un séjour habituel

Exemple : une personne séjournant régulièrement au Luxembourg dans différents hôtels peut être considérée comme ayant son séjour habituel au Luxembourg.

A contrario, sont non résidents les personnes qui ne résident pas au Luxembourg et qui perçoivent des revenus de source luxembourgeoise.

Les conventions fiscales bilatérales passées par le Luxembourg avec les États de la Grande Région et tendant à éviter les doubles impositions sont :

- ➔ Luxembourg / Allemagne du 23 Août 1958
- ➔ Luxembourg / France du 1er Avril 1958
- ➔ Luxembourg / Belgique du 17 Septembre 1970

Décompte des 183 jours

Les différentes conventions fiscales passées par le Luxembourg ne retiennent pas le même critère pour le décompte des 183 jours :

- la convention franco-luxembourgeoise fait mention de la durée de mission ;
- la convention entre le Luxembourg et la Belgique retient le critère de la durée de l'activité au cours de l'année civile ; et
- la convention germano-luxembourgeoise fait état de la durée de séjour au cours de l'année civile.

Remarque :

En outre, il convient de noter qu'un emploi est exercé à l'endroit où le salarié est physiquement présent. L'application de la méthode des « jours de présence physique » est simple, dans la mesure où une personne est soit présente dans un pays, soit absente de ce pays.

Les jours qui sont pris en compte comme journées entières selon la méthode précitée, sont les suivants:

- le jour de départ du Luxembourg,
- le jour d'arrivée au Luxembourg,
- une fraction de journée passée au Luxembourg,
- les journées libres (les dimanches, les jours fériés, les jours de repos, les jours de vacances, les congés de maladie, les jours libres pour cause de décès ou de maladie dans la famille, les jours d'interruption causés par des grèves, des lock-out ou des délais de livraison), si ces jours précèdent ou suivent immédiatement un jour de départ du Luxembourg ou un jour d'arrivée au Luxembourg.

¹²⁴ Peu importe que la personne soit propriétaire ou locataire, le terme d'habitation renvoyant à l'idée de locaux normalement aménagés et meublés et dans des conditions d'hygiène et de sécurité. Tout est une appréciation de fait sur base des faits et circonstances.

1. Salarié détaché du Grand-Duché de Luxembourg vers un autre Etat

1.1 Lorsque le travailleur détaché maintient sa résidence fiscale au Luxembourg (cas le plus courant) avec une durée de détachement ≤ 183 jours

Si, en application de la convention fiscale, le travailleur est fiscalement considéré comme résident luxembourgeois, il est dans une situation identique à celle des contribuables qui résident régulièrement au Grand Duché.

Il sera alors imposable au Luxembourg sur l'ensemble de ses revenus, d'origine luxembourgeoise comme mondiale.

L'administration communale remettra chaque année au travailleur résident une fiche de retenue d'impôt¹²⁵. Le travailleur devra la remettre à son employeur.

Cette fiche permettra à l'employeur de procéder à la retenue à la source de l'impôt sur les traitements et salaires.

L'impôt est calculé en fonction d'un barème prenant en compte la situation familiale du travailleur, son âge et son lieu de résidence par le biais des frais de déplacement (ce montant est déterminé par l'administration communale).

A compter du 1^{er} janvier 2010, l'Administration des Contributions Directes émet des fiches de retenues d'impôt pour les personnes physiques résidentes au Luxembourg¹²⁶. Il sera, cependant, encore possible d'obtenir des duplicata de cartes d'impôts pour les années 2008 et 2009 et pour les personnes ayant commencé à travailler en décembre 2009.

Les revenus suivants font l'objet d'une retenue à la source¹²⁷ :

- les rémunérations,
- les régimes complémentaires de pension (il faut noter que leur imposition n'est pas individualisée mais effectuée directement auprès des caisses complémentaires),
- les dividendes,
- les tantièmes (ce sont les indemnités rémunérant l'activité des administrateurs, des commissaires et des personnes exerçant des fonctions analogues auprès des sociétés par actions, des sociétés à responsabilité limitée, des sociétés coopératives ou d'autres collectivités au sens des dispositions régissant l'impôt sur le revenu des collectivités),
- certains intérêts produits par l'épargne mobilière.

Taux de retenue applicable à l'impôt prélevé à la source :

Classe d'impôt	Nombre d'enfants à charge	Taux sur fiche additionnelle
1	0	33%
1a	0	32%
1a	0	30%
1a	2 et plus	0%
2	0	19%
2	1	16%
2	2 et plus	0%

¹²⁵ www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html

¹²⁶ http://www.vdl.lu/Cartes_d_imp%C3%B4t.html?highlight=carte+d%27imp%C3%B4ts

¹²⁷ Les formulaires de déclaration peuvent être téléchargés sur le site : www.impotsdirects.public.lu/rubrique « formulaires » puis « personnes physiques ».

Les classes d'impôt des contribuables résidents sont les suivantes :

1. Classe 1. Elle comprend les personnes qui n'appartiennent ni à la classe 1a ni à la classe 2.
2. Classe 1a. Elle comprend les contribuables suivants, pour autant qu'ils n'appartiennent pas à la classe 2 :
 - a) les veufs ou veuves,
 - b) les personnes bénéficiant d'une modération d'impôt pour enfant soit sous forme de boni pour enfant, soit sous forme de dégrèvement fiscal,
 - c) les personnes âgées de 65 ans au début de l'année d'imposition.
3. Classe 2. Elle comprend :
 - a) les époux et les partenaires imposés collectivement ;
 - b) les veufs et veuves dont le mariage a été dissous par décès au cours des 3 années précédant l'imposition ;
 - c) les personnes divorcées, séparées de corps ou de fait en vertu d'une dispense de la loi ou de l'autorité judiciaire au cours des 3 années précédant l'année d'imposition.

En ce qui concerne les autres revenus, le contribuable devra alors remplir une déclaration de revenus et la remettre à l'administration fiscale¹²⁸.

Les contribuables des classes 1a ou 2, ayant un ou plusieurs enfants dans leur ménage, bénéficient d'une modération d'impôt :

- sous forme de boni pour enfant (76,88 € par enfant et par mois versés par la Caisse nationale des prestations familiales) ;
- sous forme de dégrèvement fiscal pour le contribuable qui n'a pas droit à un boni pour enfant et qui a dans son ménage :
 - un enfant âgé de moins de 21 ans au début de l'année d'imposition
 - un enfant âgé d'au moins 21 ans au début de l'année d'imposition et qui poursuit ses études de formation professionnelles
 - un enfant handicapé ou infirme et âgé d'au moins 21 ans au début de l'année d'imposition.

1.2 Lorsque le salarié détaché maintient sa résidence fiscale au Luxembourg (cas le plus courant) pour un détachement > 183 jours

Si, bien que résident luxembourgeois, le travailleur détaché a effectué un détachement de plus de 183 jours, les traitements et salaires perçus au titre de l'activité déployée sur le territoire du détachement seront imposables selon les règles fiscales du pays de détachement.

Les revenus qui seraient issus d'une activité sur le territoire luxembourgeois (avant ou au retour du détachement) seront imposables au Luxembourg.

Afin de procéder au calcul des impôts dus au Luxembourg l'administration luxembourgeoise procédera suivant la méthode de l'exemption¹²⁹.

Cette méthode consiste dans un premier temps à procéder à une imposition fictive en faisant abstraction des dispositions des conventions fiscales.

Cette imposition fictive permet alors d'obtenir un taux d'imposition global qui sera, dans un deuxième temps, appliqué aux revenus luxembourgeois uniquement.

¹²⁸ www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html

¹²⁹ www.impotsdirects.public.lu/conventions/elimin/index.html

2. Salarié détaché d'un autre Etat vers le Grand-Duché du Luxembourg

2.1 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement au Luxembourg < 183 jours

Lorsque le salarié est détaché au Luxembourg pour une durée inférieure à 183 jours (selon la méthode de décompte retenue dans la convention fiscale applicable), il est imposé dans son État de résidence fiscale au titre des revenus perçus pour son activité professionnelle au Luxembourg.

Néanmoins, si l'employeur dispose d'un établissement stable dans le pays où le travailleur est détaché ce dernier sera imposé selon les règles fiscales de ce pays dès le premier jour de résidence.

2.2 Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement au Luxembourg > 183 jours

Le salarié est alors imposable au Grand Duché sur les traitements et salaires tirés de l'activité exercée sur le territoire luxembourgeois.

Selon la loi luxembourgeoise¹³⁰, toute personne exerçant une activité salariée au Luxembourg doit être titulaire d'une fiche de retenue d'impôt délivrée par l'administration luxembourgeoise.

L'employeur a le choix entre procéder lui-même à la retenue à la source (voir ci-dessus) et laisser son employé remplir une déclaration de revenus pour non-résidents.

Dans ce cas, le formulaire 100F¹³¹ doit être renvoyé à l'Administration des Contributions Directes.

Afin d'obtenir une fiche de retenue de l'administration luxembourgeoise, le salarié non-résident doit se manifester auprès de l'Administration des Contributions Directes et remplir le formulaire 164¹³² de demande en établissement d'une fiche de retenue.

2.3 Avec transfert de la résidence fiscale au Luxembourg

Le salarié détaché au Luxembourg et qui y a établi sa résidence fiscale (Cf. SUPRA définition du résident) peut :

- soit demander à son employeur que celui-ci applique le système luxembourgeois de retenue de l'impôt à la source. L'employeur non établi au Luxembourg est libre d'accepter ou non cette demande. Si l'employeur accepte, l'employé lui remettra une fiche de retenue. Pour les salariés résidents au Luxembourg, les fiches de retenue d'impôt sont établies d'office par l'administration communale compétente.
- soit remplir, à l'aide d'un formulaire 100 F¹³³, une déclaration de revenus pour résidents et la remettre au service luxembourgeois des contributions directes.

¹³⁰ Art. 143 Loi du 4 Décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

¹³¹ Formulaire 100F téléchargeable à l'adresse www.impotsdirects.public.lu

¹³² Formulaire 164 téléchargeable à l'adresse www.impotsdirects.public.lu/az/index.html

¹³³ Formulaire 100 F téléchargeable à l'adresse www.impotsdirects.public.lu/az/index.html

E - Exemples

Exemple 1

Un salarié résident fiscal français travaille pour une entreprise localisée en France, sans établissement stable en Belgique ni en Allemagne, la rémunération restant à la charge de l'entreprise française.

(N'est pas abordée ici la question d'un éventuel régime dérogatoire des travailleurs frontaliers franco-belges ou franco-allemands).

• L'entreprise l'envoie travailler en Belgique du 1^{er} Janvier au 31 Mars puis du 1er Septembre au 31 Octobre : la durée totale des missions en Belgique est de 5 mois sur l'année civile, soit moins de 183 jours. Le reste de son activité est exécuté en France.

On doit appliquer la convention fiscale franco-belge.

➔ le salarié paiera ses impôts en France pour l'intégralité de ses revenus professionnels.

• Le même salarié est détaché 5 mois en Belgique, 3 mois en Allemagne et exécute le reste de son activité en France. On doit appliquer les conventions fiscales franco-belge et franco-allemande.

➔ le salarié paiera ses impôts en France pour l'intégralité de ses revenus professionnels.

• Le même salarié est détaché 5 mois en Belgique, 3 mois en Allemagne et exécute le reste de son activité en France. NUANCE : L'entreprise a un établissement stable en Allemagne.

On doit appliquer les conventions fiscales franco-belge et franco-allemande.

➔ les salaires issus de la mission effectuée en Allemagne sont imposés en Allemagne. Le reste des rémunérations est imposé en France.

• Le même salarié est détaché en Belgique du 1^{er} Janvier au 31 Mai puis du 1er Septembre au 30 Novembre. La durée totale des missions exécutée en Belgique sur l'année civile est donc de 8 mois, soit plus de 183 jours. On doit appliquer la convention fiscale franco-belge.

➔ les salaires afférents aux activités exercées en Belgique seront imposés en Belgique et exonérés en France. Toutefois, les revenus tirés de l'activité en Belgique seront pris en compte par les services fiscaux français pour déterminer le taux effectif d'imposition qui sera appliqué aux revenus de source française.

Exemple 2

Un salarié résident fiscal français travaille pour une entreprise localisée au Luxembourg, sans établissement stable en Belgique ni en Allemagne, la rémunération restant à la charge de l'entreprise luxembourgeoise.

• L'entreprise l'envoie travailler en Belgique du 1^{er} Janvier au 31 Mars puis du 1er Septembre au 31 Octobre : la durée totale des missions en Belgique est de 5 mois sur l'année civile, soit moins de 183 jours. Le reste de son activité est exécuté en France.

On doit appliquer la convention fiscale franco-belge pour les missions effectuées en Belgique.

➔ le salarié paiera ses impôts en France pour l'intégralité de ses revenus professionnels. Les revenus issus de la mission en France sont en effet imposés en France dès le premier jour.

• L'entreprise l'envoie travailler en Belgique du 1^{er} Janvier au 31 Mars puis du 1er Septembre au 31 Octobre : la durée totale des missions en Belgique est de 5 mois sur l'année civile, soit moins de 183 jours. Le reste de son activité est exécuté au Luxembourg.

On doit appliquer la convention fiscale franco-belge pour la mission effectuée en Belgique.

➔ le salarié paiera en France les impôts afférents aux revenus issus de l'activité exercée en Belgique, et paiera au Luxembourg les impôts afférents aux revenus issus de l'exercice de l'activité au Luxembourg.

• Le même salarié est détaché 5 mois en Belgique (< 183 jours), 3 mois en Allemagne (< 183 jours) et exécute le reste de son activité au Luxembourg. On doit appliquer les conventions fiscales, franco-belge puis franco-allemande.

➔ le salarié paiera en France les impôts afférents aux revenus issus de l'activité exercée en Belgique et en Allemagne. Et il paiera au Luxembourg les impôts afférents aux revenus issus de l'exercice de l'activité au Luxembourg.

• Le même salarié est détaché en Belgique du 1er Janvier au 31 mai puis du 1er Septembre au 30 Novembre. La durée totale des missions exécutée en Belgique sur l'année civile est donc de 8 mois, soit plus de 183 jours. Le reste de l'activité est exécutée au Luxembourg.

On doit appliquer la convention fiscale franco-belge pour les missions exécutées en Belgique.

➔ les salaires afférents aux activités exercées en Belgique seront imposés en Belgique et exonérés en France et au Luxembourg.

Les revenus issus de l'activité exercée au Luxembourg sont imposables au Luxembourg.

Exemple 3

– Fiscalité des salariés d'une entreprise française exerçant une activité sur des chantiers en Belgique [avec prise en compte du régime dérogatoire des travailleurs frontaliers]

Règle générale :

• Les rémunérations sont imposables dans l'État d'exercice de l'activité, en l'occurrence la Belgique (Art. 11§1 Convention fiscale franco-belge).

Mais il existe des dérogations que l'on doit toujours étudier dans l'ordre suivant et qui, lorsqu'elles viennent à s'appliquer, entraînent une imposition en France.

• 1^{ère} dérogation – Règle des 183 jours (Art. 11§2 a. Convention fiscale franco-belge)

Les travailleurs, qui séjournent temporairement en Belgique plus de 183 jours au cours de l'année civile tout en restant rémunérés par leur entreprise établie en France, sont imposables en Belgique pour les revenus qu'il y ont perçus au titre de leur activité.

Pour l'appréciation des 183 jours, sont pris en compte tous les séjours effectués durant l'année civile. C'est donc la durée totale des séjours qui est prise en compte, y compris les fractions de journées, les vacances, samedis et dimanches : la durée de chaque séjour est calculée à partir du jour où il débute et jusqu'au jour où il s'achève.

3 conditions doivent être remplies simultanément pour que puisse jouer la règle des 183 jours :

- le séjour en Belgique doit être inférieur à 183 jours,
- la rémunération doit être payée par l'entreprise française,
- la rémunération ne doit pas être à la charge d'un «établissement stable» de l'entreprise française en Belgique.

▲ Si une seule de ces 3 conditions n'est pas remplie, l'imposition se fait en Belgique.

- Si le séjour en Belgique est > 183 jours, les rémunérations sont imposables en Belgique (Art. 11§1 Convention fiscale franco-belge + Art. 228§2, 7° CIR 92).
- Si la rémunération versée au salarié de l'entreprise est à la charge d'un «établissement stable» en Belgique, les rémunérations seront imposables en Belgique (Art. 11§1 Convention fiscale franco-belge + Art. 228§2, 6° CIR 92).

Le terme « établissement stable » désigne une installation fixe d'affaire où l'entreprise exerce tout ou partie de son activité. Constituent notamment des établissements stables un siège de direction, une succursale, un bureau, une usine, un atelier ...

▲ Un chantier devient établissement stable s'il dure plus de 6 mois.

- 2^{nde} dérogation- Le régime dérogatoire des travailleurs frontaliers franco-belges.

Une fois que les services fiscaux belges ont déterminé que la Belgique pouvait imposer les rémunérations, ils doivent vérifier si le régime fiscal dérogatoire dit des travailleurs frontaliers peut s'appliquer.

Les services fiscaux doivent donc vérifier si le salarié résidant dans la zone frontalière française exerce une activité pour laquelle il est imposé exclusivement en zone frontalière belge ; dans ce cas, il sera imposable en France.

« La zone frontalière de chaque Etat comprend toutes les communes situées dans la zone délimitée par la frontière commune [à la Belgique et à la France] et une ligne tracée à une distance de 20 kilomètres de cette frontière, étant entendu que les communes traversées par cette ligne sont incorporées dans la zone frontalière » Art. 11 §2 c) de la Convention fiscale franco-belge.

Exemple A

Une entreprise envoie un salarié travailler sur des chantiers en Belgique

- 10 jours sur des chantiers en dehors de la zone frontalière,
- 25 jours sur des chantiers à l'intérieur de la zone frontalière,
- 43 jours sur des chantiers «établissement stable» hors zone frontalière

Le principe est que les rémunérations sont imposables dans l'Etat d'exercice de l'activité, en l'occurrence la Belgique.

1^{ère} dérogation à étudier :

78 jours en Belgique < 183 jours

43 jours sont à charge d'un établissement stable ; donc 43 jours sont en principe imposables par la Belgique

2^{nde} dérogation à étudier :

le régime dérogatoire des travailleurs frontaliers ne vient pas à s'appliquer car des chantiers sont situés en dehors de la zone frontalière.

Exemple B

Une entreprise envoie un salarié travailler sur des chantiers en Belgique

- 10 jours sur des chantiers dans la zone frontalière,
- 25 jours sur des chantiers à l'intérieur de la zone frontalière,
- 43 jours sur des chantiers «établissement stable» dans la zone frontalière

Le principe est que les rémunérations sont imposables dans l'Etat d'exercice de l'activité, en l'occurrence la Belgique.

1^{ère} dérogation à étudier :

78 jours en Belgique < 183 jours

43 jours sont à charge d'un établissement stable ; donc 43 jours sont en principe imposables par la Belgique

2^{nde} dérogation à étudier :

le régime dérogatoire des travailleurs frontaliers vient à s'appliquer ; la Belgique ne pourra RIEN imposer (pas même pour l'établissement stable).

Exemple C

Une entreprise envoie un salarié travailler sur des chantiers en Belgique

- 150 jours sur des chantiers en zone frontalière,
- 30 jours sur des chantiers en dehors de la zone frontalière,
- 30 jours sur des chantiers «établissement stable» hors zone frontalière

Le principe est que les rémunérations sont imposables dans l'Etat d'exercice de l'activité, en l'occurrence la Belgique.

1^{ère} dérogation à étudier :

210 jours en Belgique > 183 jours

210 jours sont en principe imposables par la Belgique

2^{ème} dérogation à étudier :

le régime dérogatoire des travailleurs frontaliers ne vient pas à s'appliquer car des chantiers sont situés en dehors de la zone frontalière.

MODIFICATION DE LA CONVENTION FISCALE FRANCO-BELGE

Un avenant à la Convention fiscale franco-belge a été signé le 12 décembre 2008. Cet accord clarifie de manière définitive les règles applicables pour les travailleurs frontaliers comme pour les entreprises qui les emploient.

Les principaux points de cet avenant sont les suivants :

- les frontaliers résidents de la Belgique exerçant leur activité en France (= *frontaliers belgo-français*) sont imposables en France à partir du 1er janvier 2007 ;
- les frontaliers actuels résidents de la France et exerçant leur activité en Belgique (= *frontaliers franco-belges*) continuent, et ce pendant une période de vingt-cinq ans, à être imposés en France sous réserve que l'exercice d'activité hors zone frontalière n'excède pas trente jours par an.

Le régime des frontaliers (c'est-à-dire imposition en France pour autant que le salarié ne sorte pas de la zone franco-belge dans la limite de 30 jours par an) vaudra pendant 25 ans pour les frontaliers disposant de cette qualité au 31 décembre 2011.

A terme, le régime fiscal des travailleurs frontaliers disparaîtra donc; les frontaliers seront alors imposables dans l'Etat où ils exercent leur activité salariée.

III. ANNEXES – EXTRAITS DES CONVENTIONS FISCALES (IMPÔTS SUR LE REVENU)

■ Convention fiscale franco-belge du 10 Mars 1964¹³⁴

[...]

Article 11 : Salaires privés

1. Sous réserve des dispositions des articles 9, 10 et 13 de la présente convention, les traitements, salaires et autres rémunérations analogues ne sont imposables que dans l'État contractant sur le territoire duquel s'exerce l'activité personnelle, source de ces revenus.

2. Par dérogation au paragraphe 1 ci-dessus :

a/ Les traitements, salaires et autres rémunérations ne peuvent être imposés que dans l'État dont le salarié est le résident, lorsque les trois conditions suivantes sont réunies :

1° le bénéficiaire séjourne temporairement dans l'autre État contractant pendant une ou plusieurs périodes n'excédant pas 183 jours au cours de l'année civile.

2° Sa rémunération pour l'activité exercée pendant ce séjour est établie par un employeur établi dans le premier État.

3° Il n'exerce pas son activité à la charge d'un établissement stable ou d'une installation fixe de l'employeur situé dans l'autre État.

[...]

c/ Les traitements, salaires et autres rémunérations analogues reçus par un résident d'un État contractant qui exerce son activité dans la zone frontalière de l'autre État contractant et qui a son foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière du premier État ne sont imposables que dans cet État.

La zone frontalière de chaque État comprend toutes les communes situées dans la zone délimitée par la frontière commune aux États contractants et une ligne tracée à vingt kilomètres de cette frontière, étant entendu que les communes traversées par cette ligne sont incorporées dans la zone frontalière¹³⁵.

[...]

■ Convention fiscale franco-luxembourgeoise du 1er Avril 1958¹³⁶

[...]

Article 14 : Traitements et salaires privés

1. Sous réserve des dispositions de l'article 12 ci-dessus, les traitements, salaires et autres rémunérations ne sont imposables que dans l'État sur le territoire duquel s'exerce l'activité personnelle source de ces revenus.

2. Pour l'application du paragraphe précédent, n'est pas considéré comme l'exercice d'une activité personnelle dans l'un des deux États le fait, pour un salarié d'un établissement situé dans l'autre État, d'accomplir sur le territoire du premier État une mission temporaire ne comportant qu'un séjour inférieur à 183 jours, à la condition toutefois que sa rémunération continue à être supportée et payée par ledit établissement.

Dans le cas où la mission excède une durée totale de 183 jours, l'impôt est applicable dans l'État sur le territoire duquel la mission est accomplie et porte sur l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié du chef de l'activité qu'il a exercé sur ledit territoire depuis le début de sa mission [...].

¹³⁴ Convention consultable sur le site www.2impots.gouv.fr/conventions_fiscales/index-d.html

¹³⁵ La liste des communes frontalières est disponible sur le site du CRD EURES Lorraine, rubrique « Travailleurs frontaliers » www.frontalierslorraine.eu/site/index.php

¹³⁶ Convention consultable sur le site www.2impots.gouv.fr/conventions_fiscales/index-d.html

■ Convention fiscale franco-allemande du 21 Juillet 1959¹³⁷

[...]

Article 13 : Traitements, salaires, pensions et rentes viagères privés

I. Sous réserve des dispositions des paragraphes ci-après, les revenus provenant d'un travail dépendant ne sont imposables que dans l'État contractant où s'exerce l'activité personnelle source de ces revenus. Sont considérés notamment comme revenus provenant d'un travail dépendant, les appointements, traitements, salaires, gratifications ou autres émoluments, ainsi que tous les avantages analogues payés ou alloués par des personnes autres que celles visées à l'article 14.

[...]

IV. Nonobstant les dispositions du paragraphe I, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre État contractant ne sont imposables que dans le premier État si :

- a. le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours au cours de l'année fiscale considérée, et
- b. les rémunérations sont payées par un employeur qui n'est pas un résident de l'autre État, et
- c. la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable ou une installation permanente que l'employeur a dans l'autre État.

a) Par dérogation aux paragraphes I, III. et IV., les revenus provenant du travail dépendant de personnes qui travaillent dans la zone frontalière d'un État contractant et qui ont leur foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière de l'autre État contractant où elles rentrent normalement chaque jour ne sont imposables que dans cet autre État ;

b) La zone frontalière de chaque État contractant comprend tout ou partie du territoire est situé à une distance de la frontière n'excédant pas 20 kilomètres ;

c) Le régime prévu au a) est également applicable à l'ensemble des personnes qui ont leur foyer d'habitation permanent dans les départements français limitrophes de la frontière et qui travaillent dans les communes allemandes dont tout ou partie du territoire est situé à une distance de la frontière n'excédant pas 30 kilomètres¹³⁸.

[...]

■ Convention fiscale belgo-luxembourgeoise du 17 Septembre 1970

[...]

Article 15 : Profession dépendantes

§ 1er. Sous réserve des dispositions des articles 16, 18, 19 et 20, les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre État.

§ 2. Nonobstant les dispositions du §1er, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre État contractant ne sont imposables que dans le premier État si :

- a) le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours durant toute une période de douze mois commençant ou se terminant durant l'année civile considérée, et
- b) les rémunérations sont payées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de l'autre État, et

¹³⁷ Convention consultable sur le site www.2impots.gouv.fr/conventions_fiscales/index-d.html

¹³⁸ La liste des communes frontalières est disponible sur le site du CRD EURES Lorraine, rubrique « Travailleurs frontaliers » www.frontalierslorraine.eu/site/index.php

c) la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable ou sur une base fixe que l'employeur a dans l'autre État.
[...]

■ Convention fiscale germano-luxembourgeoise du 23 Août 1958

[...]

Article 10 :

(1) Sous réserve des dispositions de l'article 12, les revenus qu'un résident d'un État contractant perçoit au titre d'un travail dépendant exercé dans l'autre État ne sont imposables que dans cet autre État.

(2) Par dérogation au paragraphe 1, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans son État de résidence si :

1. la durée du séjour du salarié dans l'autre État ne dépasse pas 183 jours sur l'année civile,
2. les rémunérations afférentes à cette activité sont payées par un employeur ou au nom d'un employeur qui n'est pas un résident de l'autre État, et
3. la charge des rémunérations n'est pas supportée directement par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a dans l'autre État.

[...]

■ Convention fiscale belgo-allemande du 9 Juillet 1969

[...]

Article 15 : Professions dépendantes

(1) Les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre État.

(2) Par dérogation au paragraphe 1er, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre État contractant ne sont imposables que dans le premier État si :

1. elles rétribuent l'activité exercée dans l'autre État pendant une période ou des périodes – y compris la durée des interruptions normales de travail – n'excédant pas au total cent quatre-vingt-trois jours au cours de l'année civile ;
2. les rémunérations sont payées par un employeur ou au nom d'un employeur qui n'est pas résident de l'autre État, et
3. la charge des rémunérations n'est pas supportée comme telle par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a dans l'autre État.

[...]

IV. ADRESSES UTILES

ALLEMAGNE

CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi
En Sarre :

Achim Dürschmid
Agentur für Arbeit Saarbrücken
D-66111 Saarbrücken
Tél.: 0049 (0) 681 954 78 01
Achim.dueschmid@arbeitsagentur.de

En Rhénanie- Palatinat :

Annette Fehrholz et Mirko Löhmann
Agentur für Arbeit Trier
Dasbachstraße 9
D- 54292 - TRIER
Tél. : +49 (0)651 205 3003
Trier.Eures@arbeitsagentur.de

Silvia HERINGER
Agentur für Arbeit Pirmasens
Schachenstraße 70
D- 66954 - PIRMASENS
Tél. : +49 (0)6331 14 73 16
silvia.heringer@arbeitsagentur.de

■ Représentants syndicaux des travailleurs
En Sarre :

Thomas Schulz
DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund
Fritz-Dobisch-Straße 5
D-66111 - SAARBRÜCKEN
Tél. : +49 (0)681 40001-23 -10
thomas.schulz@dgb.de

■ Représentations patronales
En Sarre :

Ingrid Lang (VSU)
Harthweg 15
D- 66119 Saarbrücken
Tél.: 0049 (0) 681 954 34 36
lang@mesaar.de

PROTECTION SOCIALE

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)
Krankenversicherung
Pennefeldsweg 12 c
Postfach 20 04 64
D - 53134 BONN
Tél.: 00 49 (0) 228 95 300
Fax : 00 49 (0) 228 95 30 601
www.dvka.de

DROIT DU TRAVAIL

Finanzkontrolle Schwarzarbeit
der Oberfinanzdirektion Köln
Neußer Str. 159
50733 Köln
Fax: 0049 (0) 221/964870 oder
Fax: 0049 (0) 221/37993 741
<http://zoll.de>

FISCALITÉ / TVA

En Sarre:
FINANZAMT SAARBRÜCKEN
Am Stadtgraben 2-4
D- 66111 Saarbrücken
Tél.: 0049 (0) 681 3000 434
www.finanzamt-saarbruecken.de

FINANZAMT SAARLOUIS
Gaswerkweg 25
D-66740 Saarlouis
Tél.: 0049 (0) 683 1449 397
www.finanzamt-saarlouis.de

Pour les employeurs et les travailleurs intérimaires

FINANZAMT Trier
Arbeitgeberstelle
Hubert-Neuerburg-Strasse 1
D- 54290 Trier
Tél.: 0049 (0) 651 9360 0
www.finanzamt-trier.de

Pour les employeurs et les salariés
du secteurs de la construction

FINANZAMT Offenburg
Arbeitgeberstelle
Zeller Strasse 1-3
D- 77654 Offenburg
Tél.: 0049 (0) 781 933 0

Pour les employeurs et les travailleurs intérimaires et salariés du secteur de la construction en provenance

du Luxembourg :
FINANZAMT Saarbrücken
Arbeitgeberstelle
Am Stadtgraben 2-4
D- 66111 Saarbrücken
Tél.: 0049 (0)681 3000 0
www.finanzamt-saarbruecken.de

Pour avoir accès au site de l'administration fiscale de chaque Land :

www.finanzamt.de

■ Euro Info Centre

En Sarre :
Enterprise Europe Network Saarbrücken
Franz-Josef-Röder-Straße 9
D-66119 Saarbrücken

Tél. : 0049 (0)681 952 04 53
www.zpt.de/inhalt/eic.htm

En Rhénanie-Palatinat :
Euro Info Centre Rheinland-Pfalz
Bahnhofstraße 30-32
PF 1930
D-54209 Trier
Tél. : 0049 (0)651 975 670
info@eic-trier.de
www.eic-trier.de

BELGIQUE

CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi
Province de Luxembourg

Jacques Fondaire
FOREM Arlon
rue de Diekirch, 38
B-6700 Arlon
Tél.: 0032 / (0)63 67 03 38
jacques.fondaire@forem.be

■ Représentants syndicaux des travailleurs
Province de Luxembourg

Cindy BONTEMS (FGTB)
rue des Martyrs, 80
B-6700 Arlon
Tél.: 0032 / (0)63 22 61 69
cindy.bontems@fgtb.be

Pierre CONROTTE
CSC
Rue Pietro Ferrero, 1
6700 - ARLON
Tél. : 0032 / 63 24 20 40
u61pco@acv-csc.be

Anne-Marie Dory
FGTB
80, rue des Martyrs
B-6700 - ARLON
Tél. : +32 (0) 63 22 61 69
Fax : +32 (0) 63 22 64 32
eures.fgtb@syndicats3frontieres.org

■ Représentations patronales

Province de Luxembourg
Lorraine Bodeux
CCILB (CCI du Luxembourg Belge)
Grand'Rue, 1
B - 6800 - LIBRAMONT
Tél. : 00 32 / (0)61 29 30 40
info@ccilux.be

PROTECTION SOCIALE

Office National de Sécurité Sociale (ONSS/RSZ)
Place Victor Horta 11
B-1060 Bruxelles
Tél.: 0032 / (0) 25 09 31 11
www.onssrszls.fgov.be

Institut National d'Assurances Sociales pour les Travailleurs Indépendants
(INASTI / RSVZ / LISVZ)
Place Jean Jacobs 6
B-1000 Bruxelles
Tél. : 0032 / (0)2 546 42 11
Fax : 0032 / (0)2 511 21.53
www.rsvz-inasti.fgov.be

Service public Fédéral de Sécurité Sociale
Direction Générale Politique Sociale
Domaine des relations internationales
Place Victor Horta 40, boîte 20
B - 1060 Bruxelles
Tél : 00 32 / (0)2 528 63 38
Fax : 00 32 / (0)2 528 69 71

Service Public Fédéral Sociale
Direction générale Indépendants
Place Victor Horta 40, boîte 20
B- 1060 Bruxelles
Tél. : 00 32 / (0)2 528 64 79

DROIT DU TRAVAIL

■ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contrôle des lois sociales / Arbeidsinspectie (informe, conseil, concilie et contrôle dans les différents domaines du droit réglementaire et conventionnel du travail)
Direction générale
Rue Ernest Blerot, 1
B-1070 Bruxelles
Tél. : 0032 / (0)2 233 47 57
Fax : 0032 / (0)2 233 48 27

Adresses et coordonnées des directions régionales
www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrbe00.htm

■ Législations et AR
Consultable sur le site
www.juridat.be.rubrique « Législation ».

FISCALITÉ / TVA

Bureau central de TVA pour assujettis étrangers
Centraal BTW-kantoor voor buitenlandse belasting-
plichtigen

Tour Sablon - 24^{ème} étage
rue Stevens 7
B - 1000 Bruxelles
Tél.: 0032/ (0) 2 552 59 33 ou 34
Fax: 0032/ (0) 2 552 55 51
www.minfin.fgov.be

■ Enterprise Europe Network

Province de Luxembourg
Enterprise Europe Network
Chambre de Commerce et de l'industrie
du Luxembourg belge
Grand Rue, 1
6800 Libramont
Tél.: 0032 (0)61 29 30 40
www.ccilb.be

FRANCE

CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi
Fabien MAURIZI
POLE EMPLOI
25, Avenue de Saintignon - B.P. 184
F - 54400 - LONGWY
fabien.maurizi@pole-emploi.fr

Jean-Paul SCHOESER
Pôle Emploi International
3 ter, rue Gambetta
57000 Metz
jpaul.schoeser@pole-emploi.fr

Pascal Thil
12, rue du Général de Gaulle
BP 40013
57500 Saint Avold
pascal.thil@pole-emploi.fr

Olivier CONTANT
POLE EMPLOI
Pôle Emploi «Forbach Ville Haute»
1, rue Jean Monnet
57600 FORBACH
olivier.contant@pole-emploi.fr

Lydie COLLIGNON
POLE EMPLOI
1, rue Jean Bouin
55100 - VERDUN
lydie.collignon@pole-emploi.fr

■ Représentants syndicaux des travailleurs Lorraine

Lamine MOHAMMEDI
CGT Lorraine (Confédération Générale du Travail)
5, Rue du Moulin
F - 57385 - TETING-SUR-NIED
Tél. : 00 33 / (0)3 87 38 92 35
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr

Monique SAÏB-ROULLET
Cgt Lorraine (Confédération Générale du Travail)
Comité Régional Cgt Lorraine 10 rue de Méric
F- 57054 - METZ
Tél. : 00 33/(0)3 87 75 19 07
eures.cgt.monique@orange.fr

Patrick PICANDET (CFTC - IRS)
15, rue de l'Abbé Henrion
F-54407 Longwy cedex
Tél : 0033 (0) 3 82 24 96 83
eures.cftc@syndicats3frontieres.org

Brigitte STEIN (CFTC)
69, rue Mazelle
F-57006 Metz
Tél. : 0033 (0) 3 87 04 72 08
brigitte.stein@wanadoo.fr

■ Représentations patronales MEDEF Lorraine

Fanny FELLER
8, rue Alfred Kastler
F- 54524 Laxou cedex
Tél. : 0033 (0) 3 83 95 65 08
ffeller@medef-meurthe-moselle.fr

Catherine Gossot-Klein
48, place Mazelle
BP 10530
F-57017 METZ Cedex
Tél : 0033 / (0)3 87 74 33 65
juridique@medefmoselle.fr

PROTECTION SOCIALE

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

Liste des CPAM territorialement compétentes sur le site www.ameli.fr/ rubrique « Assurés » puis « Votre Caisse ».

CLEISS

11 rue de la tour des Dames

F- 75436 Paris cedex 09

Tél. : 0033 (0) 1 45 26 33 41

Fax : 0033 /(0) 1 49 95 06 50

www.cleiss.fr

DROIT DU TRAVAIL

■ Adresses des différentes DIRECCTE territorialement compétentes

Selon les régions / départements sur le site du Ministère de l'Emploi www.travail.gouv.fr rubrique « Vos interlocuteurs en régions »

FISCALITÉ

■ Centre des Impôts des Non-Résidents

10, rue du Centre,

F93160 - Noisy-le-Grand.

Tél. : 0033 (0) 1 57 33 83 00

■ Entreprise Europe Network

Lorraine

Région Lorraine

Place Gabriel Hocquard

BP 81004

F-57036 Metz Cedex 1

Tél.: 0033 (0)3 87 33 60 80

www.lorraine.eu

LUXEMBOURG

CONSEILLERS EURES

■ Service public de l'emploi

Colette CHOLLOT

Rue Bender, 10

L- 1229 - Luxembourg

Tél.: 00 352 (0) 478 53 25

colette.chollot@adem.etat.lu

Mario DELLA SCHIAVA

25, Rue du Château

L- 9516 - WILTZ

Tél.: 00 352 (0) 95 83 84-23

mario.della-schiava@adem.etat.lu

Jeff HURT

10, rue Bender

L- 1229 - Luxembourg

Tél.: 00352 (0) 478-5390

jeff.hurt@adem.etat.lu

Georges KIRSCH

Rue Bender, 10

L- 1229 - Luxembourg

Tél.: 00 352 (0) 478 53 33

Georges.Kirsch@adem.etat.lu

Jean-Claude THILMANY

21, Rue Pasteur - B.P. 289

L- 4003 - ESCH-SUR-ALZETTE

Tél.: 00 352 (0) 54 10 54 218

jean-claude.thilmany@adem.etat.lu

■ Représentants syndicaux des travailleurs

Vincent JACQUET (LCGB)

Rue du Commerce, 11

L- 1351 – Luxembourg

Tél.: 00 352 (0) 49 94 241

eures.lcgb@syndicats3frontieres.org

Jacques Delacollette
OGBL
72, avenue Dr. Gaasch
L-4818 - RODANGE
Tél. : +352 50 73 86 20
Fax : +352 50 44 81
jacques.delacollette@ogbl.lu

Marco Wenzel (OGB-L)
OGB-L
Av. Grande Duchesse Charlotte, 31
L - 3441 - DUDELANGE
Tél. : 00 352 / (0) 26 51 14 15
marco.wenzel@ogbl.lu

■ Représentations patronales
Magalie LYSIAK
7, Rue Alcide Gasperi
BP 1304
L-1013 Luxembourg
magalie.lysiak@fedil.lu

PROTECTION SOCIALE

■ Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)
125 route d'Esch
L-2975 Luxembourg
Tél : 00352 (0) 40141-1
Fax : 00352 (0) 404481
www.ccss.lu

■ Ministère de la Sécurité Sociale
26, rue Ste Zithe
L- 2936 Luxembourg
Tel : 00 352 (0) 478 63 11
Fax : 00 423 (0) 478 63 28
www.mss.etat.lu

DROIT DU TRAVAIL

■ Ministère des classes moyennes
Autorisations d'établissement
6, avenue Emile Reuter
L-2937 Luxembourg
Tél : 00352 / (0)478 4715
Fax : 00352 / (0)478 4740
www.mcm.public.lu

■ Inspection du Travail et des Mines (*mission d'inspection du bien être des travailleurs : relation et conditions de travail + santé et sécurité des travailleurs au travail*)
3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Luxembourg
Tél.: 00352 (0) 478 6145
Fax: 00352 (0) 491 447
www.itm.public.lu

■ Code du travail
www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/index.html

FISCALITÉ / TVA

■ Administration de l'Enregistrement et des Domaines
B.P. 31
1-3 avenue Guillaume
L-2010 Luxembourg
Tél: 00352 (0) 44 905 - 1
Fax: 00352 (0) 45 42 98
www.aed.public.lu

■ Administration des Contributions Directes
Bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents
5, rue de Hollerich
L-2982 Luxembourg
Tél : 00352 (0) 40 800 1
Fax : 00352 (0) 40 800 5100
www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg X
(compétent pour les contribuables non résidents, résidant à l'étranger, à l'exception des contribuables salariés résidents en Allemagne ou en France)
5, rue de Hollerich
L-2982 Luxembourg
Tél.: 00352 (0) 40 800 1
Fax : 00352 (0) 40 800 5100
www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Y
(compétent pour les contribuables salariés non résidents, résidant en Allemagne ou en France)
49, rue de l'Alzette,
boîte postale 243, L-4003 Esch-sur-Alzette
Tél : 00352 (0) 53 22 11-1
Fax : 00352 (0) 53 22 11-41 11
www.impotsdirects.public.lu

■ Entreprise Europe Network
Chambre des métiers du Grand-Duché du Luxembourg
Circuit de la Foire Internationale, 2
BP 1604
L-1016 Luxembourg
Tél. : 00352 (0)42 67 67 230/266
www.eic.lu

Entreprise Europe Network Luxembourg PME/PMI
Chambre de Commerce du Grand-Duché du Luxembourg
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg-Kirchberg
Tél. : 00352 (0) 42 39 39 333
www.eicluxembourg.lu

